

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 23»  
имени Александра Васильевича Бедарева

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
НА 2019-2021 ГОДЫ**

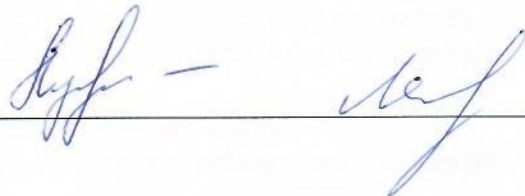
**От работодателя:**  
Директор Пименова  
Марина Юрьевна



---

15 января 2019 года

**Представители работников:**  
Лункин Юрий Геннадьевич  
Ленда Ирина Георгиевна



---



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работником и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе N 23 г. Хабаровска.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами трудового коллектива работников образования и науки представленные иными представителями (в составе 2 человек: Лункин Ю.Г., Ленда И.Г.) избранными на общем собрании тайным голосованием большинством голосов (ч.1 ст.31 ТК РФ); работодатель в лице его представителя - директора Пименовой Марины Юрьевны.

1.4. Действие настоящего трудового договора распространяется на всех работников учреждения. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в том случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными



законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 72, 74 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72, 74 ТК РФ)

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива. Верхний предел нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным приказом.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года



по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам,
- сокращения количества классов (групп) (приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простая, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.



3.3. Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.4. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст. 47 ч.5 п.2.ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.5. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих места. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 02.07.2013 № 185-ФЗ.

3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Работодатель:

4.1. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий» (первый абзац пункта 2 статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991 (редакция от 22.12.2014) № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»)

4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178Д80ТКРФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами



культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и в последствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни работников допускается только в случаях, предусмотренных ст. 153 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных частью 5 ст. 99 ТК РФ не допускается привлекать к сверхурочной работе работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и



иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 176 ТК РФ), кроме работников, указанных в части 3 ст. 126 ТК РФ).

5.12. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день с сохранением заработной платы;
- сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 7 дней без сохранения заработной платы;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день с сохранением заработной платы;
- для проводов детей в армию - 1 день с сохранением заработной платы;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 дня с сохранением заработной платы;
- на похороны близких родственников - 1 день с сохранением заработной платы;
- работающим инвалидам - 1 день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 1 день.

Работникам и в случаях, предусмотренных частью 2 ст. 128 ТК РФ, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы указанной в этой статье продолжительности.

5.13. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

*руководитель учреждения? за счет каких средств?*

Ф3 273 п. 44.50-47



5.14. Общим выходным днем является воскресенье.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Оплата труда работников муниципальных бюджетных, автономных образовательных учреждений

(в ред. постановления администрации г. Хабаровска от 13.04.2009 № 1136 (редакция от 27.06.2014)).

6.1. Оплата труда работников муниципальных бюджетных, автономных образовательных учреждений включает в себя:

- минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы;

(см. текст в предыдущей редакции)

- повышающие коэффициенты к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы;

(см. текст в предыдущей редакции)

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

(см. текст в предыдущей редакции)

6.1.1. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы - денежная сумма, выплачиваемая работнику за трудовые услуги, оказанные им в течение определенного периода (часа, месяца), являющаяся основой для оплаты труда за почасовую педагогическую нагрузку.

(см. текст в предыдущей редакции)

6.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (далее - ПКГ) согласно постановлению мэра города Хабаровска от 09.02.2009 N 404.

(см. текст в предыдущей редакции)

6.1.3. К установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами устанавливаются нижеперечисленные повышающие коэффициенты:

(см. текст в предыдущей редакции)

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звание "заслуженный", "народный";



- по занимаемой должности, в случае отсутствия квалификационной категории;
- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе, классе;
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания;
- при присуждении ученой степени - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома.
- повышающий коэффициент молодому специалисту - 0,35 <\*>.

(абзац введен постановлением администрации г. Хабаровска от 21.11.2012 N 4877)

-----  
<\*> Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания учебного заведения на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях.

(сноска введена постановлением администрации г. Хабаровска от 21.11.2012 N 4877)

(см. текст в предыдущей редакции)

6.1.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающие коэффициенты.

(см. текст в предыдущей редакции)

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, устанавливаемых в процентном отношении к заработной плате работников.

(см. текст в предыдущей редакции)

(см. текст в предыдущей редакции)

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

(абзац введен постановлением администрации г. Хабаровска от 13.05.2014 N 1810)

6.1.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный" устанавливаемых работникам муниципального образовательного учреждения, приведены в приложении N 1 к Положению.

(см. текст в предыдущей редакции)

6.1.6. Размер повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе, классе, устанавливаемых работникам муниципального образовательного учреждения, приведены в приложении N 2 к Положению.

(см. текст в предыдущей редакции)

6.1.7. Размер повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, устанавливаемых работникам муниципального образовательного учреждения, приведены в приложении N 3 к



Положению.

(см. текст в предыдущей редакции)

6.1.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

(см. текст в предыдущей редакции)

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем муниципального образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника на срок выполнения поставленной задачи, работы.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

6.1.9. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

6.1.10. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

6.1.12. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

6.2. Оплата труда педагогических работников

6.2.1. Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ) должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня:

1-й квалификационный уровень;

2-й квалификационный уровень;

3-й квалификационный уровень;

4-й квалификационный уровень.

6.2.2. Размеры ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников установлены постановлением мэра города от 09.02.2009 N 404.

(см. текст в предыдущей редакции)

6.2.3. К установленным ставкам заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и в пределах фонда оплаты труда, с учетом обеспечения финансовыми средствами, устанавливаются повышающие коэффициенты:

(см. текст в предыдущей редакции)

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звание "заслуженный", "народный";

- по занимаемой должности;

- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе, классе;

- персональный повышающий коэффициент.

(см. текст в предыдущей редакции)

6.2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

(см. текст в предыдущей редакции)

6.2.5. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.



Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

(см. текст в предыдущей редакции)

6.2.6. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем учреждения.

(абзац введен постановлением администрации г. Хабаровска от 07.10.2011 N 3274)

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа).

(абзац введен постановлением администрации г. Хабаровска от 07.10.2011 N 3274)

6.2.7. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников муниципальных образовательных учреждений определяются путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

(см. текст в предыдущей редакции)

6.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца и перечисляется на указанный работником счет в банке

-15 числа (аванс)

- 30 (31) числа каждого месяца (остатки заработной платы)

6.7. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим кодексом и иными федеральными законами. (ст.142 ч.1 ТК РФ). В соответствии со ст. 136 часть 9 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий и ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Оказывает один раз в год материальную помощь работникам учреждения.

7.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами школы.

7.4. Обеспечивает полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков работ, профессий,



должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

## **8 ОХРАНА ТРУДА**

8.1. Работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделять особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению надлежащих санитарно-бытовых условий работы.

8.2. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, необходимые средства.

8.3. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

8.4. Провести специальную оценку условий труда в учреждении.

8.5. Провести обучение и проверку знаний по охране труда руководящих, педагогических и технических работников учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

8.6. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников школы.

8.7. Обеспечивать своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по Перечню профессий.

8.8. Совместно с трудовым коллективом (уполномоченным представителем) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

8.9. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах.

## **9 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Ответственность сторон.

Стороны

договорились, что

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (указываются сроки осуществления контроля).

9.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения



107  
индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет, с момента подписания.

9.8. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация, представители коллектива и их вышестоящие органы. Администрация отчитывается о ходе выполнения коллективного договора перед представителями коллектива не менее двух раз в году.

9.9. На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, представители коллектива обеспечивают стабильность в работе коллектива.

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива



Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
г. Хабаровска "Средняя школа №  
23" имени Александра  
Васильевича Бедарева

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА  
общего собрания работников**

От 10 января 2019 года №2

Всего работников организации 48 человек

Присутствует на собрании 40 человек.

- 1. Об избрании представителя (представительного органа) работников для представления интересов работников в социальном партнерстве на локальном уровне.

Для проведения тайного голосования в бюллетень были включены следующие кандидатуры:

- 1. Клебанская Валентина Анатольевна, учитель математики
- 2. Лункин Юрий Геннадьевич, преподаватель-организатор ОБЖ
- 3. Ленда И.Г., специалист по кадрам

**РЕШИЛИ:**

1.1. По результатам тайного голосования большинством голосов представителем работников избран(ы):

- 1. Лункин Юрий Геннадьевич, преподаватель-организатор ОБЖ
- 2. Ленда И.Г., специалист по кадрам

1.2.Наделить представителя (представительный орган) работников полномочиями: представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне;

вести коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора, а также осуществлять контроль за его выполнением.

1.3.Поручить представителю (председателю представительного органа) работников Лункин Ю.Г., Ленда И.Г.:

- направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора от имени всех работников;
- подписать коллективный договор от имени всех работников.

Председатель собрания

А.Е. Ломакина

Секретарь

Ж.А. Косова