

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Новоюгинская средняя общеобразовательная школа» далее МКОУ «Новоюгинская СОШ».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Томской области;

отраслевое соглашение между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки, Территориальным соглашением в сфере образования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Новоюгинская средняя общеобразовательная школа» (далее Учреждение) в лице его представителя - директора Учреждения Гурдиной Людмилы Александровны (далее Работодатель).

1.3.2. "Работников" представляет учитель математики и физики Граф Ирина Викторовна (далее Представитель). "Работники" наделяют "Представителя" правом заключить "Договор" и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств "Сторон" в период действия "Договора".

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Настоящий договор заключен на три года и вступает в его силу со дня его подписания.

1.6. Настоящий Договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в Администрацию Каргасокского района.

1.7. В течение срока действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.8. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.9. В случае реорганизации Работодателя права и обязанности сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам.

1.10. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.10.1. Возможность присутствия представителей сторон Договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Договора.

1.10.2. Проведение переговоров по проектам нормативно-правовых актов, иных принимаемых решений (приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.11. Для достижения поставленных целей:

Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с Представителем по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее, чем за 10 дней сообщать работникам свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

Работодатель принимает на себя обязательство информировать Представителя о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Учреждении, путём предоставления Представителю копий документов о принятии таких решений в течение 10 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

2. Контроль и ответственность за выполнением Договора

2.1. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение трёх дней после прохождения уведомительной регистрации.

2.2. Отчет о выполнении настоящего Договора рассматривается ежегодно на совместном заседании сторон.

2.3. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств.

2.4. Стороны в пределах своей компетенции принимают необходимые меры по фактам нарушений Договора.

2.5. В период действия настоящего Договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

3. Экономика и управление Учреждением

Стороны обязуются в установленном порядке и в пределах их компетенции:

3.1. Учитывать ассигнования на индексацию размеров ставок и окладов, доплат и надбавок, социальных выплат и компенсаций работникам в предложениях к проекту местного бюджета.

3.2. Проводить взаимные консультации, переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, подготовки предложений по совершенствованию нормативной правовой базы.

Работодатель обязуется:

3.1. Организовывать проведение технической экспертизы зданий на соответствие требованиям безопасности и санитарно-гигиенических норм.

3.2. Проводить мероприятия, направленные на укрепление финансовой дисциплины.

3.3. Ходатайствовать о выделении средств на отдых и лечение работников и их детей.

3.4. Выделять средства на профессиональную подготовку и переподготовку работников один раз в три года.

3.5. Рассматривать обращения, письма и предложения Работников в адрес Администрации и направляет Работникам письменный ответ в установленные законодательством сроки.

Работники обязуются:

3.6. Способствовать укреплению производственной и трудовой дисциплины коллективе.

3.7. Выдвигать требования об отмене, приостанавливать действия или вносить изменения в управленческие решения, противоречащие обязательствам Договора и ухудшающие экономическое положение работников.

3.8. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и

техникой безопасности, соблюдением Работодателем законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

3.9. Контролировать выполнение Закона РФ от 19.02.1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

3.10. Проводить работу по защите правовых, экономических и социальных интересов работников.

4. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

Стороны обязуются выполнять следующие положения:

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.2. Трудовой договор с работниками организаций заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

4.3. Трудовой договор заключается в письменной форме и вступает в силу со дня подписания его работником и работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению представителя работодателя считается заключением трудового договора.

4.4. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством РФ, коллективным договором.

4.5. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не может устанавливаться для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

4.6. Работодатель должен поставить в известность о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

4.7. Работодатель должен поставить в известность об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

4.8. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан получить письменное согласие работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с продолжительностью рабочего времени, установленной по условиям трудового договора.

4.9. Не допускаются экономически необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации Учреждения.

4.10. «При принятии решения о расторжении трудовых договоров в связи с сокращением численности или штата работников организации, работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись за три месяца до увольнения».

Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией организации персонально и под подпись не менее чем за три месяца до даты увольнения.

4.11. Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации».

Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 31.10. 2010 года.

4.12. «При равной квалификации (отсутствие у сравниваемых работников квалификационной категории или наличие у них квалификационных категорий одного уровня) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, осталось не более пяти лет;

4.13. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым

законодательством.

4.15. Полномочия работодателя по отношению к руководителю образовательной организации выполняет орган управления образованием в соответствии с Положением о соответствующем органе управления образованием или иной орган в соответствии с действующим законодательством.

На руководителя образовательной организации, как на работника этой организации, полностью распространяются условия Коллективного договора за исключениями, вытекающими из правового положения руководителя.

5. Оплата труда

5.1. Формирование систем оплаты труда работников организаций, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также включающих размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

2) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) отраслевых положений о системе оплаты труда;

5) размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

6) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7) рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе премирование, надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера, регулируется Положением о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Новоюгинская средняя общеобразовательная школа».

Объем учебной нагрузки педагогических работников, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

5.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Расчётный лист выдается в бухгалтерии в день выплаты заработной платы под подпись в ведомости выдачи расчётных листов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме руководителю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяется трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начисляется.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная

со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.4. Оплата отпуска в полном размере производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

5.5. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на день, следующий после дня полной выплаты отпускных, если иное не предусмотрено соглашением работника и работодателя.

5.6. Учреждение обладает правом (без согласия с органом управления образованием) полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование или увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, если иное не предусмотрено законодательством.

При объединении нескольких групп (классов) по причине отсутствия основного работника соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

5.7. Работа педагогических работников по замене отсутствующих воспитателей производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется статьей 99 ТК РФ. Оплата труда при этом производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами продолжительности рабочего времени, установленной графиком сменности и трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Средний заработок за время нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации. Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке

распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

5.9. Педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова "Народный...", "Заслуженный...", педагогическим работникам - молодым специалистам муниципальных образовательных организаций в Томской области устанавливается ежемесячные надбавки к должностному окладу в соответствии с Законом Томской области от 12.08.2013 N 149-ОЗ «Об образовании в Томской области».

Педагогическим работникам и руководителю Учреждения, имеющим квалификационные категории, устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда.

5.10. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, может осуществляться, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.11. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной сетки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем в соответствии с трудовым договором и Положением о системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Новоюгинская средняя общеобразовательная школа», в том числе в зависимости от класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.13. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за которые сохраняется заработная плата.

5.14. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы, с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате по ведомости или зачисленной на счет в кредитной организации.

5.15. Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце (отработавшему месячную норму рабочего времени), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Томской области.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. «Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором учреждения по согласованию с работником.

6.1.1. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (заместителям руководителя, руководителю и т. д.), также устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с профкомом, при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы (за исключением случаев, когда педагогические работники подали письменное заявление об уменьшении им учебной нагрузки в новом учебном году).

Директор учреждения, не получающий пенсии (независимо от оснований ее назначения), который в соответствии с пенсионным законодательством имеет право на включение в стаж работы, дающей право на досрочное назначение пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью, периода своей работы только при условии ведения преподавательской работы в объеме не менее 6 часов в неделю, должен быть обеспечен указанной нагрузкой в приоритетном порядке.

При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 6.2.3. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Директор учреждения должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

6.1.2. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или в приказе директора 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);

- восстановления (по решению суда) на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

6.1.3. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет либо ином отпуске, устанавливается этим работникам при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках».

6.2. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3. Рабочий день работников Учреждения с согласия работника может быть разделен на части с перерывом более двух часов и вводится работодателем на основании локальных нормативных актов.

6.4. Сверхурочные работы производятся только при наличии приказа Работодателя и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Оплата труда при этом производится не менее чем в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.

6.5. Время летних месяцев, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. Оплата труда педагогических и других работников Учреждения, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний

(мелкий ремонт, работа на территории и др.) с согласия работника в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.6. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня,
- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг (а), братья, сестры, дедушки, бабушки) – 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня.
- членам комиссии по распределению стимулирующих выплат – 3 календарных дня;
- прохождение периодических медицинских осмотров в период отпуска – 2 календарных дня.

6.7. Работникам организаций, принятым по совместительству, предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 286 ТК РФ), в сроки, совпадающие с отпуском по основному месту работы.

6.8. Педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.9. Утверждение графиков отпусков и принятие положения о дополнительных отпусках производится с учетом мнения работников.

При предоставлении по соглашению сторон ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам за первый год работы в летний период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

6.10. «Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется 3 дня дополнительного оплачиваемого отпуска (ст.119 ТК РФ).

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска:

	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)
1.	Заместитель директора.	3 дня
2.	Секретарь учебной части.	3 дня

7. Трудовой распорядок и материальная ответственность

7.1. Работодатель обязан под подпись ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

7.2. Полная материальная ответственность работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 243 ТК РФ, возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в «Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества», утвержденный постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002г. № 85.

- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ).

7.3. Работодатель ставит в известность работника о привлечении его к материальной ответственности за причинение ущерба.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель гарантирует:

8.1.1. Своевременное и в полном объеме отчисление страховых взносов на государственное социальное страхование.

8.1.2. Укомплектование кабинетов необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи, выделение оборудования и содержание соответствующих площадей, подготовку персонала для оказания неотложной доврачебной помощи.

8.1.3. Прохождение всех обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работниками, обследований и прививок в соответствии с законодательством РФ об охране здоровья граждан.

8.1.4. Принятие мер по обеспечению своевременного и в полном объеме проведения ремонта помещений учреждения.

8.1.5. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК Российской Федерации). Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной

	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)
1.	Заместитель директора.	3 дня
2.	Секретарь учебной части.	3 дня

7. Трудовой распорядок и материальная ответственность

7.1. Работодатель обязан под подпись ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

7.2. Полная материальная ответственность работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 243 ТК РФ, возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в «Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества», утвержденный постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002г. № 85.

- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ).

7.3. Работодатель ставит в известность работника о привлечении его к материальной ответственности за причинение ущерба.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель гарантирует:

8.1.1. Своевременное и в полном объеме отчисление страховых взносов на государственное социальное страхование.

8.1.2. Укомплектование кабинетов необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи, выделение оборудования и содержание соответствующих площадей, подготовку персонала для оказания неотложной доврачебной помощи.

8.1.3. Прохождение всех обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работниками, обследований и прививок в соответствии с законодательством РФ об охране здоровья граждан.

8.1.4. Принятие мер по обеспечению своевременного и в полном объеме проведения ремонта помещений учреждения.

8.1.5. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК Российской Федерации). Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной

одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.

8.1.6. Утверждение сроков и обеспечение проведения специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.1.7. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, пожарно-техническому минимуму, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

8.1.8. Работодатель обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации по вопросам охраны труда и Законом Томской области «Об охране труда в Томской области» и в связи с необходимостью создания нормальных условий для работы, стороны, в пределах своей компетенции, обязуются:

8.2.1. Обеспечивать в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда работников Учреждения, повышение квалификации и аттестацию работников в части знаний норм, правил по охране труда.

8.2.2. В целях обеспечения безопасности образовательного процесса проводить проверку готовности образовательных организаций к началу учебного года.

8.3. Работодатель обеспечивает правила пожарной безопасности в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994г. №69-ФЗ «О пожарной безопасности» ст.37».

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Подготовка Работников и дополнительное профессиональное образование Работников, направление Работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются Работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет Работодатель.

Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

При направлении работника на обучение с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы.

9.2. Работник пользуется социальной льготой по вопросу учета

квалификационной категории при работе в должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, по основаниям и в порядке, предусмотренными областным отраслевым соглашением.

9.3. Работник имеет право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимость проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска на первый год работы в данной организации и сохраняется при поступлении на работу в организацию, в порядке перевода из образовательной организации, подведомственных Управлению образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район».

9.4. Работникам оказывается материальная помощь в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Новоюгинская средняя общеобразовательная школа».

10. Молодежная политика

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1 Педагогическую нагрузку работнику, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими педагогами.

10.1.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование нахождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размере, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника нахождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет работодателя.

10.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 ТК РФ.

11. Обязательства трудового коллектива

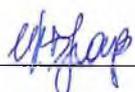
- 11.1. Соблюдать Устав организации и Правила внутреннего трудового распорядка.
- 11.2. Соблюдать требования, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.
- 11.3. Экономно расходовать энергоресурсы (тепло, вода, электроэнергия).
- 14.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу организации, обеспечивать его сохранность.
- 14.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях организации. Каждый работник в период подготовки организации к новому учебному году обязуется на добровольной основе принять участие в благоустройстве территории и своих рабочих мест.
- 14.6. Активно участвовать в обсуждении вопросов коллективного договора, в собраниях и мероприятиях, проводимых в организации.

12. Заключительные положения

- 12.1. Контроль выполнения настоящего Договора осуществляется Сторонами.
- 12.2. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, кроме отношений, регулируемых муниципальными нормативными актами муниципального образования «Каргасокский район».
- 12.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 12.4. При невыполнении обязательств Договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.
- 12.5. Настоящий договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

От работников :

Учитель математики и физики
Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Новоюгинская средняя
общеобразовательная школа»

 И.В. Граф

« 02 »  2021 года

От работодателя:

Директор
Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Новоюгинская средняя
общеобразовательная школа»

 Л.А. Гурдина

« 02 »  2021 года



Прошнуровано,
пронумеровано,
скреплено печатью

16 листов

Шестидесять
шесть

« 12 » Июля 2021 г.

Директор Л.А. Гурдина

