

ПРЕДС ГАВИТЕЛЬ
со стороны работодателя:
Директор МБОУ
Игримская СОШ № 1



Маст Л.А. Маслакова

«14» июля 2019 г.

М.П.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ
со стороны работников:
Председатель профсоюзной организации
МБОУ Игримская СОШ № 1



Д.Н. Тушаков

«14» июля 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Игримская средняя общеобразовательная школа № 1

на 2019-2022 годы

Принят на общем собрании
трудоого коллектива
«14» июля 2019 года

гп. Игрим

Коллективный договор (изменения в коллективный договор) зарегистрирован в	
<u>отделе по труду, социальной и молодежной политике администрации Березовского района</u> (структурное подразделение органа местного самоуправления)	
Регистрационный номер	<u>198</u>
<u>27 июля</u>	<u>2019</u> года
Специалист-эксперт	<u>Александр Александров</u>
(должность)	(подпись) (ФИО)

ОГЛАВЛЕНИЕ

<u>Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</u>	3
<u>Раздел 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА</u>	5
<u>Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР</u>	6
<u>Раздел 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ</u>	11
<u>Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ</u>	12
<u>Раздел 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА</u>	15
<u>Раздел 7. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ</u>	17
<u>Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА</u>	24
<u>Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ</u>	28
<u>Раздел 10. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ</u>	30
<u>Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПО СОКРАЩЕНИЮ ШТАТА</u>	31
<u>Раздел 12. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ</u>	31
<u>Раздел 13. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ</u>	35
<u>Раздел 13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН</u>	35

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ Игримская СОШ №1 и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Игримская средняя общеобразовательная школа № 1 (далее МБОУ Игримская СОШ № 1), структурным подразделением детский сад «Звёздочка», и Отраслевым Соглашением между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа –Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы от 30 марта 2018 г №185102.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников МБОУ Игримская СОШ № 1, создания благоприятных условий деятельности, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке **Маслакова Людмила Александровна**.

Работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация работников МБОУ Игримская СОШ № 1 в лице председателя профсоюзного комитета **Тушаков Дамир Нуруллович** (далее первичная профсоюзная организация).

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников МБОУ Игримская СОШ № 1 по сравнению с законодательством РФ и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Данный договор распространяется на всех работников школы (ст. 43 ТК РФ),

принятых на неопределённый и определённый срок (для замены временно отсутствующего работника, на время временных работ, совместителей) (ст. ст. 58, 59 ТК РФ).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в процессе проведения коллективных переговоров в порядке, установленном статьей 37 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), то есть по правилам его заключения (статья 44 ТК РФ). Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора и оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

1.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- *Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения;*
- *Положение о стимулирующих выплатах;*
- *Положение о защите персональных данных работников;*
- *Положение о конфликтной комиссии по вопросам разрешения споров между участниками образовательного процесса;*
- *Соглашение по охране труда.*

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников учреждения.

Работодатель обязуется:

1.13. Знакомить под роспись с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу работников.

Профсоюзный комитет обязуется:

1.14. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.15. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, законодательства об охране труда, соглашений, коллективного договора, других нормативных актов, действующих в общеобразовательном учреждении.

Раздел 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам учреждения.

2.1.3. Предусматривать участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного договора и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения.

2.2. Работодатель предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной

платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3. 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 - забастовки.

2.4. Стороны обращаются к работникам учреждения с предложением о вступлении в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

2.5. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- графики работы, сменности;
- графики отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Работодатель обязуется:

3.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ.

3.2. Трудовой договор заключать с каждым работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых должен подписываться работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора выдавать работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ о приеме на работу объявлять работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ГК РФ).

3.3. При приеме на работу, при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом общеобразовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

Срочный трудовой договор заключать с работником только в 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.

3.5. В трудовом договоре оговаривать условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, условия об обязательном социальном страховании, льготы, компенсации и др.

В трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, которые установлены в коллективном договоре.

Условия трудового договора изменять только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.6. Нагрузку на новый учебный год педагогическим работникам устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом.

Знакомить педагогических работников под роспись с нагрузкой на новый учебный год до ухода их в очередной отпуск.

3.7. Нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет либо ином отпуске, при распределении её на очередной учебный год, устанавливать на общих основаниях, а затем временно передавать приказом руководителя образовательного учреждения для

выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска устанавливать ему нагрузку в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

Другим педагогическим работникам переданную временно нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

3.8. При установлении работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год, сохранять ее объем. Объем нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не уменьшать по инициативе руководителя образовательного учреждения в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам.

3.9. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

3.10. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.11. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в письменной форме.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу *на срок до четырех месяцев*, отказывается от перевода, либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением оплаты и места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев,

предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу *на срок более четырех месяцев* или в *постоянном переводе*, то при его отказе от перевода, либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается (п. 8 ч. 1 статьи 77 ТК РФ).

3.13. Устанавливать нагрузку работникам не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

3.14. Прекращать трудовой договор с работником только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.15. Расторжение трудового договора может осуществляться как по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ), так и по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

3.16. Процентная надбавка (за работу в районах Крайнего Севера) (ст.317 ТК РФ) начисляется на заработную плату (без учета районного коэффициента) в размере 10 процентов заработной платы по истечении первых шести месяцев с последующим увеличением на 10 процентов за каждые шесть месяцев работы. При достижении надбавки в размере 60 процентов последующее увеличение на 10 процентов осуществляется за каждый год работы до достижения надбавки в размере 80 процентов.

3.17. Преимущественное право при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

3.18. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

3.19. 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.

3.17. Лицам в возрасте до 30 лет, прожившим не менее года в районах Крайнего Севера и (или) Белоярском и Березовском районах Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и впервые принятым на работу, надбавка начисляется в размере 20 процентов за каждые шесть месяцев работы. При достижении надбавки в размере 60 процентов по истечении следующего года увеличение осуществляется на 20 процентов до достижения надбавки в размере 80 процентов.

3.18. Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия.

О прекращении действия трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работника предупреждать в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

3.20. Увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, если работник имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ); прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); (пп. а) п. 6, ст. 81 ТК РФ); появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (пп. б, п. 6, ст. 81 ТК РФ); совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ); совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ); повторное в течение года грубое нарушение Устава МБОУ Игримская СОШ № 1 и структурного подразделения детский сад «Звёздочка» (п. 1 ст. 336 ТК РФ); применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ), производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласования с профсоюзным комитетом.

3.21. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа является основной (ст. 66 ТК РФ).

3.22. Работодатель несёт материальную ответственность перед работником, в случае задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст. 234 ТК РФ).

Работники обязуются:

3.23. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

3.24. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

3.25. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

3.26. Председатель профсоюзного комитета Учреждения обязан:

- осуществлять в пределах своей компетенции контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства;

- контролировать выполнение настоящего коллективного договора.

Раздел 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.

4.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года. (Закон РФ «Об образовании»)

4.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. (ст. 187 ТК РФ)

4.2.4. 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 ст. 173-175 Трудового кодекса РФ.

4.2.5. 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.

Аттестация работников проводится при участии представителей Профкома.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91, 100 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждённым работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Работодатель:

5.1. Согласовывает с профкомом должностные обязанности для каждого работника в соответствии с трудовым законодательством, правилами внутреннего распорядка, квалификационными характеристиками.

5.2. Не требует от работников выполнения работы, не обусловленной в трудовом договоре, должностных инструкциях, инструкциях для классных руководителей и учителей предметников.

5.3. Составляет расписание уроков по согласованию с профкомом, с учётом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей.

5.4. Устанавливает учебную нагрузку для педагогов начального звена, среднего и старшего звеньев не ниже ставки – 18 часов в неделю.

5.5. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю с недельной учебной нагрузкой – 18 часов для начального звена, для среднего и старшего звеньев. И 40 часов в неделю для мужчин, не относящихся к педагогическому персоналу.

5.6. При регулировании рабочего времени в структурном подразделении д/с «Звёздочка» стороны исходят из того, что продолжительность рабочей недели не может превышать:

- воспитатель не более 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель не более 24 часов в неделю;
- учитель-логопед не более 20 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре не более 30 часов в неделю;
- другие работники не более 36 часов в неделю – женщины (сокращенная продолжительность для женщин, работающих в районах Крайнего Севера), 40 часов в неделю – мужчины.

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

5.7. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;
- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Исключение составляет изменение в учебном плане.

Об уменьшении объёма учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

5.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливаются как при приёме на работу, так и впоследствии в соответствии со ст. 93 ТК РФ:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя),

имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет);

- по просьбе 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.

5.9. Сохранять за женщинами, ушедшими в отпуск по беременности и родам, и уходу за ребёнком до достижения 3-х лет, ранее установленную нагрузку.

5.10. Согласовывать с профкомом график рабочего времени работников школы (лаборантов, уборщиков служебных помещений, рабочих) с учётом специфики работы. График работы объявить работникам (под роспись) не позднее, чем за один месяц до его введения в действие (п. 5.3 Правила внутреннего трудового распорядка для работников школы) (сменный график работы ст. 103 ТК РФ).

5.11. Дежурство по школе учителей и администрации устанавливать согласно графику, утверждённому директором школы:

- I смена с 8.00-14.30.

5.12. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов.

В эти периоды, а также в периоды смены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4-х часов в день (ст. 284 ТК РФ).

5.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 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, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.17. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом

ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

5.18. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего учебного года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

5.19. Работодатель вправе по письменному заявлению работника произвести замену части ежегодного оплачиваемого отпуска в количестве не более 24-х календарных дней денежной компенсацией.

Раздел 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель:

6.1. Составляет график отпусков не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года, по согласованию с профкомом. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до начала отпуска (ст. 123 ТК РФ).

6.2. Устанавливает продолжительность отпусков:

- административно-управленческому и педагогическому персоналу 80 календарных дней.
- учебно-вспомогательному и младшему персоналу 52 календарных дня.
- библиотекарю 52 календарных дня (ст. 321 ТК РФ, ст. 115 ТК РФ, ст. 322 ТК РФ, лицам, работающим в районах Крайнего Севера).

6.2.1. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

- для воспитателей, музыкального руководителя, педагога-психолога, инструктора по физической культуре - 42 календарных дня;
- учителя-логопеда – 56 календарных дней;
- для заведующего, заместителя заведующего по ВР - 42 календарных дня;
- для остальной категории сотрудников 28 календарных дней;
- за работу в районах Крайнего Севера предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве – 24 календарных дней.

6.3. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов предоставлять отдельным категориям работников на основании их письменных заявлений *отпуск без сохранения заработной платы*:

- связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и другим уважительным причинам, администрация предоставляет отпуска без сохранения заработной платы, по письменному заявлению работника - до 14 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- в случае регистрации брака – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- в связи со свадьбой родственника работника (дети, родители, брат или сестра) – до 3 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- работникам в случае рождения ребёнка – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети) – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- для проводов детей в ряды Российской армии – 1 календарный день (ст. 128 ТК РФ).
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющих ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 14 лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- другие случаи рассматриваются директором МБОУ Игримская СОШ № 1 и заведующим структурного подразделения - детского сада «Звёздочка».

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работники групп (воспитатели, младшие воспитатели) имеют право принимать пищу во время кормления детей согласно режиму дня.

6.4. Предоставлять работнику по его заявлению отпуск вне графика в случае получения работником путёвки для лечения, по другим уважительным причинам.

6.5. Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск, без сохранения заработной платы, сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

6.6. Предоставлять работникам *отпуск с сохранением заработной платы, при наличии средств от приносящей доход деятельности*, в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня.

6.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) предоставляется одному из работающих родителей для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности (ст. 322 ТК РФ).

Стороны договорились:

6.8. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профкомом и доведенным под роспись до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);
- условиями трудового договора;
- должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.9. Осуществлять общественный контроль над соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников общеобразовательного и дошкольного учреждений.

**Раздел 7. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ
ВЫПЛАТЫ, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ**

Стороны договорились:

7.1. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам. О мерах социальной поддержки (на основании Постановления администрации Березовского района «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Березовского района и признании утратившими силу некоторых муниципальных правовых актов администрации Березовского района» №779 от 27.09.2017.)

7.2. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

7.3. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Игримская СОШ № 1 и структурного подразделения «Звездочка», за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

7.4. Размер минимальной заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе – Югра.

7.5. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

7.6. Ежегодно согласовывать штатное расписание с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда.

7.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере 2/3 ставки (оклада).

В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

7.8. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- Положение об оплате труда работников МБОУ Игримская СОШ № 1 и структурного подразделения «Звёздочка»;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Игримская СОШ № 1 и структурного подразделения «Звёздочка»;
- Положение о распределении педагогической нагрузки.

Выше перечисленные локальные акты принимаются на общем собрании трудового коллектива.

7.9. В случае изменения действующей в учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Работодатель обязуется:

7.10. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры минимальных окладов (ставок заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаемые Положением об оплате труда работников МБОУ Игримская СОШ № 1 и структурного подразделения «Звёздочка» не могут противоречить действующему законодательству.

7.11. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы.

7.12. Знакомить под роспись работников учреждения с комплектованием, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

7.12. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).

7.14. Извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ не позднее срока выплаты заработной платы.

7.15. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: с 7 по 10 и с 22 по 25 числа каждого месяца, путем перечисления денежных средств на пластиковую карту:

- филиала Западно-Сибирского ПАО Банка «ФК Открытие»;
- СБ РФ № 1791 ХАНТЫ-МАНСИЙСКОЕ Г. ХАНТЫ-МАНСИЙСК,
с учётом фактически отработанного времени.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

7.16. Приказ о размерах компенсационных и стимулирующих выплат доводить до сведения работников под роспись.

7.17. Премирование работников осуществлять в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Игримская СОШ № 1 и структурного подразделения «Звёздочка».

7.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

7.19. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

7.20. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, устанавливать коэффициент за квалификационную категорию согласно Постановлению Администрации Берёзовского района «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Берёзовского района».

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливать на срок действия квалификационной категории.

7.21. При наличии средств от приносящей доход деятельности, в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохранять повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а так же иные выплаты и повышения

заработной платы, предусмотренные действующей в общеобразовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

7.22. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

7.23. При направлении работника для прохождения профессиональной подготовки и переподготовки, для получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

Работникам, направляемым для прохождения профессиональной подготовки, получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.24. Замещение отсутствующих по болезни или иным причинам учителей оформлять приказом. Если замещение продолжается более двух месяцев, то оплату за него проводить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической нагрузки, как при тарификации.

7.25. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессии, при работе в сверхурочное время, ночное время, праздничные дни) производить работникам соответствующие доплаты (ст. 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ).

7.26. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня предоставления соответствующих документов;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей

аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;

- при наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера повышенного должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.27. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

7.28. Руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории Березовского района, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 10 произведений тарифной ставки и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки (Постановление Администрации Березовского района «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Березовского района»).

7.29. Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (размер данной компенсации включается в должностные оклады педагогических работников, установленные по состоянию на 31.12.2012г.). (Федеральный закон РФ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ).

7.30. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения (ст. 173 ТК РФ).

7.31. Работникам МБОУ Игримская СОШ № 1 и структурного подразделения «Звёздочка» раз в календарном году выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний в размере одного месячного фонда оплаты труда.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается

работникам, принятым на работу по совместительству, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев), а также уволившимся в течение календарного года по собственному желанию или за виновные действия (Постановление № 715 от 15.06.2015 г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Березовского района»).

7.32. Единовременная выплата на погребение в случае смерти работника или его близких родственников (муж, (жена), родители, дети) работника составляет 15000 рублей. Выплата единовременной выплаты производится по приказу руководителя организации по заявлению работника учреждения (в случае смерти работника – его близкого родственника) с приложением копий подтверждающих документов (свидетельство о смерти, свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака).

7.33. Работодатель поощряет работников учреждения, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию), а также имеет право поощрять ведомственными и государственными наградами:

- Золотым знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;
- медалью К.Д. Ушинского;
- медалью Л.С. Выготского;
- почетным званием «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- почетным званием «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;
- нагрудным знаком «За милосердие и благотворительность»;
- благодарностью Министерства образования и науки Российской Федерации;
- почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- благодарностью Министерства образования и науки Российской Федерации;
- званием «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа –Югры»;
- почетной грамотой Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры;
- благодарностью Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры;
- почетной грамотой Комитета образования администрации Березовского района;
- благодарностью Комитета образования администрации Березовского района;

- занесением на Доску почета Комитета образования;
 - занесением на доску Почета администрации Березовского района;
 - Почетной грамотой главы Березовского района;
 - благодарственным письмом Главы Березовского района с денежным содержанием 5000 рублей;
 - благодарностью главы Березовского района;
 - благодарностью с ценным подарком главы Березовского района;
- и другими видами наград и поощрений.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.34. Принимать участие в работе комиссий:

- по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;
- по тарификации педагогических работников;
- по распределению выплат стимулирующего характера.

7.35. Участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов образовательного учреждения по оплате труда.

7.36. Осуществлять общественный контроль над соблюдением норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязан:

8.1. Обеспечивать безопасность и условия труда работников на основе комплекса правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических и иных мероприятий в соответствии с действующими государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

8.2. Проводить обучение работников по охране труда и проверку знаний правил по охране труда у работников. Контроль за расходование средств на охрану труда от администрации возложить на замдиректора по АХЧ, от профкома на председателя первичной профсоюзной организации МБОУ Игримская СОШ № 1 и структурного подразделения «Звёздочка».

8.3. Обязать работников учреждения проходить обязательный медицинский осмотр (ст. 214 ТК РФ).

8.4. Обеспечивать за счёт средств учреждения:

8.4.1. Организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму.

Прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также прохождение внеочередных медицинских осмотров (обследований) осуществлять по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.4.2. Организацию обеспечения работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.

8.4.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.5. Выполнять мероприятия по подготовке к началу учебного года.

8.6. Обеспечить работающих бесплатной спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам (ст. 212, 221 ТК РФ).

8.7. В случае грубых нарушений со стороны администрации нормативных требований с условиями работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечение средствами индивидуальной защиты, в результате чего создаётся реальная угроза работоспособности и здоровью работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению нарушений (ст. 219 ТК РФ).

Отказ возможен после консультации с представителем профсоюза и официального уведомления об отказе от работы. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечёт для работника ответственности и за ним сохраняется место работы и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

8.8. Постоянно очищать ото льда, грязи, снега бетонную площадку перед школой, детским дошкольным учреждением лестницу и запасные выходы.

8.9. Не реже одного раза в шесть месяцев проводить под роспись с работниками

образовательного учреждения инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения. Осуществлять проверку знаний по охране труда.

8.10. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.11. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.12. Соблюдать требования по охране труда.

8.13. Проходить инструктажи по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

8.14. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

8.15. Немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в МБОУ Игримская СОШ № 1 и структурном подразделении «Звёздочка».

8.16. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.17. По результатам оценки условий труда рабочего места разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

8.18. Своевременно проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.19. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.20. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

8.21. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по всем должностям и по всем видам работ по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ). Пересматривать инструкции по охране труда каждые 5 лет.

8.22. Ежегодно приказом утверждать состав комиссии по охране труда. В состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителей профкома и уполномоченного по охране труда.

Стороны договорились:

8.23. Содействовать организации проведения проверок образовательном учреждении, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением по охране труда.

Профсоюзный комитет обязуется:

- принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;
- принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по оценки условий труда, в административно-общественном контроле;
- осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда;
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;
- участвовать в организации обучения и проверке знаний требований охраны труда работников учреждения;
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров;
- ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путёвок для работников образовательного учреждения в санатории, профилактории, санатории южного направления;
- участвовать в административно-общественном контроле;
- участвовать в разработке мероприятий по охране труда.

Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
- по направлению работодателя проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны договорились:

9.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях.

В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения по этой путёвке. По желанию работника дни для лечения по путёвке предоставляются за счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

9.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.3. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.4. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), освобождать их от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

9.5. Отчисления профсоюзных взносов с вновь поступающих на работу работников производить только на основании их личного заявления в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации.

9.6. Увольнение или привлечение к ответственности членов профкома осуществлять только с учетом мотивированного мнения профкома.

9.7. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты оценки условий труда (карты аттестации рабочих мест) (за всё время работы в соответствующих условиях).

9.8. **Работодатель** с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.81, 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 163 ТК РФ);
- массовое увольнение (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- форма расчетного листа (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, в соответствии с действующим законодательством.

Профком обязуется:

9.9. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения - членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы, поездки в лес и т.д.).

9.10. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

9.11. Оказывать материальную помощь работникам - членам Профсоюза **в установленном в профсоюзном комитете первичной профсоюзной организации учреждения порядке.**

9.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о награждении работников - членов Профсоюза профсоюзными наградами за достижения в профсоюзной деятельности.

9.13. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении работникам образовательного учреждения дополнительных путёвок в санатории - профилактории.

Раздел 10. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

10.1. Предоставлять родителю, воспитывающему ребёнка-инвалида по письменному заявлению 4 дополнительных выходных дня в месяц с сохранением среднемесячной заработной платы за счёт средств социального страхования (ст. 262 ТК РФ).

10.2. Осуществлять контроль за прохождением медицинских осмотров работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

10.3. Социальная поддержка по оплате жилого помещения и коммунальных услуг

предоставляется педагогическим работникам и руководителям МБОУ Игримская СОШ № 1 и структурного подразделения «Звёздочка» (за исключением работы по совместительству). (Закон РФ «Об образовании» № 273 от 20.12.2012г. № 273-ФЗ ст.47 п.8).

Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ И ДЕТСКОГО ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПО СОКРАЩЕНИЮ ШТАТА

11.1. Разработать прогноз занятости на 3-5 лет и согласовать с профсоюзным комитетом, на основе его предусмотреть переподготовку кадров и повышение квалификации работников.

11.2. При сокращении численности штата преимущественное право остаться на работе предоставлять категориям работников, перечисленным в трудовом законодательстве (ст. 81 п.2 ТК РФ):

- с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ), если несколько работников имеют равную квалификацию, предпочтение отдаётся: семейным – при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание.

Увольнение по данному основанию допускается только в том случае, если работника невозможно перевести на другую работу с его согласия. О предстоящем увольнении работник должен быть предупреждён работодателем персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

11.3. Производить увольнение работника за грубое нарушение Устава, за применение непедагогических методов воспитания, связанным с физическим или психическим насилием над личностью ребёнка, только с согласия профсоюзного комитета (ст. 336 ТК РФ).

11.4. При увольнении работника в связи с сокращением штата, реорганизацией учреждения, производить выплату выходного пособия в размере среднемесячного заработка, а также за работником сохраняется среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 6-ти месяцев со дня увольнения (ст. 318 ч.1 ТК РФ).

Раздел 12. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились:

Обеспечивать взимание профсоюзных взносов на безналичной основе в размере 1% от заработка через бухгалтерию со всех работающих членов профсоюза. Оставлять на профсчёте Комитета профсоюза работников народного образования и науки РФ Берёзовского района с правом получения первичной профсоюзной организацией денежных средств на проведение мероприятий по Коллективному договору в размере не менее 50% от перечисленных взносов.

12.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.

12.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников образовательного учреждения.

Работодатель обязуется:

12.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12.4. Не допускать ограничение гарантированных законом прав, принуждение, увольнение или дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

12.5. Принимать решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

12.6. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченного по охране труда и представителей профсоюза в созданной в учреждении комиссии по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

12.7.Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

12.8. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства.

12.9. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет районной организации Профсоюза. Членские профсоюзные взносы перечислять на счет районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

12.10. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет районной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы в размере 1 %.

12.11. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

12.12. Членов профкома включать в состав комиссий учреждения по комплектованию, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, распределению выплат стимулирующего характера и других.

12.13. Председатель профкома освобождается от выполнения обязанностей классного руководителя (по желанию).

Профком обязуется:

12.14. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

12.15. Содействовать реализации окружного Соглашения, отраслевого соглашения по организациям системы образования в Ханты – Мансийском автономном округе и настоящего коллективного договора.

12.16. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

12.17. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

12.18. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

12.19. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

12.20. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе о присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

12.21. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

12.22. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.23. Участвовать в работе комиссий учреждения по комплектованию, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, в комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и других.

12.25. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБОУ Игримская СОШ № 1 и структурном подразделении «Звёздочка» с сотрудниками.

12.26. Совместно с администрацией образовательного учреждения осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий охраны труда на рабочих местах.

12.27. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБОУ Игримская СОШ № 1 и структурного подразделения «Звездочка».

12.28. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

12.29. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, по заявлению (при наличии средств):

- на погребение родных и близких;
- по окончанию школы детьми работников учреждения;

и др. семейные обстоятельства по усмотрению профкома (стихийные бедствия, тяжёлое материальное положение).

12.30. Проводить отчётно-выборное собрание не реже 1 раза в три года, внеочередное собрание может проводить по требованию не менее чем $\frac{1}{3}$ членов профсоюза (п. 24, п. 30 Устава профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации), по мере необходимости проводит заседание профкома, но не реже 1 раза в три месяца.

Раздел 13. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

13.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров» (ст. 400, 401, 402, 403, 404 ТК РФ).

13.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров» (ст. 383 ТК РФ).

Раздел 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

14.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию.

14.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

14.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

14.4. Стороны коллективного договора рассматривают в **7-дневный срок** все возникающие в период действия настоящего коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин.

14.6. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносить только по взаимному согласию сторон и принимать на общем собрании трудового коллектива.

14.7. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом (ст. 54, 55 ТК РФ).

14.8. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и законодательством о труде.

14.9. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

14.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать проводить за **3 месяца** до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

14.11. Настоящий коллективный договор составлен в трёх экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.