

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Тазовская средняя общеобразовательная школа (далее – Школа).

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Первичная профсоюзная организация Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Тазовская средняя общеобразовательная школа (далее Профком) в лице представителя – председателя Заикиной Татьяны Эдуардовны.

Работодатель в лице его представителя - директора Шестериковой Светланы Михайловны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка МБОУ ТСОШ;

- перечень профессий работников МБОУ ТСОШ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляется ежегодный дополнительный отпуск;
- перечень должностей работников МБОУ ТСОШ с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный отпуск;
- перечень профессий и должностей работников МБОУ ТСОШ, которым бесплатно выдаются моющие средства;
- перечень профессий и должностей работников МБОУ ТСОШ, которым выдаются средства индивидуальной защиты и их номенклатура;
- перечень профессий работников МБОУ ТСОШ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым установлена оплата труда в повышенных размерах;
- соглашение по охране труда МБОУ ТМОШ на 2013г.;
- перечень профессий работников МБОУ ТСОШ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым бесплатно выдается молоко;
- перечень профессий и должностей работников МБОУ ТСОШ, которые подлежат обязательным медицинским осмотрам;
- положение об оплате труда работников МБОУ ТСОШ;
- положение о фонде надбавок и доплат работников МБОУ ТСОШ;
- другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

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

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе место работы, дата начала работы, трудовая функция, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации, условия оплаты труда. Так же в трудовом договоре может быть предусмотрено условие об испытании работника. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон

и в письменной форме, т.е. путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.5. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Для педагогических работников не считаются совместительством и не требуют заключения трудового договора следующие виды работ:

- работа педагогических работников в том же образовательном учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;
- работа без занятия штатной должности в том же учреждении, в том числе выполнение педагогическими работниками обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями, руководство предметными и цикловыми комиссиями.

2.7.С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа может осуществляться путем совмещения профессий, расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

2.8.Трудовая функция работника, должностные обязанности, права и ответственность работника устанавливаются его должностной инструкцией.

2.9. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой.

2.10. При заключении трудового договора работник подлежит обязательному предварительному медицинскому осмотру. Перечень профессий и должностей, подлежащих обязательному медицинскому осмотру, а также периодичность прохождения медицинских осмотров работниками Школы установлены приложением № 9 к Коллективному договору. На прохождение периодического медицинского осмотра работнику предоставляется не более 3 дней.

2.11. Работник дает письменное согласие на обработку персональных данных: получение, хранение, комбинирование, передачу или любое другое использование. Общие требования к хранению, обработке, передаче, использованию и защите персональных данных работника установлены «Положением о защите персональных данных работников».

2.12. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.6б Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа

завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.13. При установлении учителям, для которых данное учреждение 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 учителям 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 уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки педагогического работника больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы может быть изменен сторонами только с их письменного согласия.

2.14. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой не менее чем на ставку заработной платы.

2.15. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.17. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов;

– временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

– простоя, когда работникам поручается, с учетом их специальности и квалификации, другая работа в том же учреждении на все время простоя. Либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;

– в случае если учебная нагрузка одного педагога превышает 18 часов в неделю, и в школу принимается другой педагог на основную работу, учебная нагрузка первого из педагогов может быть уменьшена до 18 часов в неделю.

– восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.18. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее,

чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Тазовская средняя общеобразовательная школа.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации не менее 5 человек в год.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3.5. В случае направления работника на платные курсы повышения квалификации за счет средств работодателя, работник должен отработать не менее 3 лет в МБОУ ТСОШ. При расторжении трудового договора ранее отработанного срока работник обязуется вернуть денежные средства пропорционально отработанному времени.

3.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, который может повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые

варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1. и п.2. ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией школы и сокращением численности или штата производится с учетом мнения профкома.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста, проработавшие в школе свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

4.5.2. При появлении новых рабочих мест в Школе, 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.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени, время перерывов для отдыха работников Школы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка школы (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

5.2. Для работников школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, в соответствии со ст. 320 Трудового кодекса РФ, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Для директора школы и заместителей директора устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю - ст.333 ТК РФ.

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

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в зависимости от должности и (или) специальности определяется уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти (приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям (если их учебная нагрузка не превышает 18 часов в неделю) предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительское собрание и т.д.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут.

5.6. На основании статьи 92 ТК РФ, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для следующих работников:

- в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных для лиц соответствующего возраста.

5.7. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем - по письменному заявлению беременной женщины; одного из родителей (законных представителей), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. Для работников, принятых специально для работы в ночное время, продолжительность работы в ночное время не сокращается. Для остальных работников, привлекаемых к работе в ночное время, продолжительность работы сокращается на 1 час.

Привлечение работников школы к работе в ночное время допускается только в случаях, предусмотренных ст. 96 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.9. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.10. Работодатель может эпизодически привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников Школы, для которых предусмотрен ненормированный рабочий день, установлен Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.11. Для некоторых работников Школы установлен особый режим рабочего времени, т.е. сменный. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Профессии работников Школы со сменной работой установлены Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.12. Для работников Школы, которым не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени вводится суммированный учет рабочего времени, учетный период составляет 1 год. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.13. Работодатель обязан предоставлять работнику время для отдыха в соответствии с действующим законодательством:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный отдых;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;

- отпуска.

5.14. Перерыв в течение рабочего дня должен быть не более 2 часов и не менее 30 минут. На работах, где предоставление перерыва невозможно, работникам предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, места для отдыха и приема пищи, а также время предоставления перерыва и его продолжительность установлены Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.15. Всем работникам предоставляются выходные дни. Работникам, для которых установлена пятидневная рабочая неделя, выходными днями являются суббота и воскресенье, для работников с шестидневной рабочей неделей – воскресенье, для работников, которым установлен сменный режим работы, выходные предоставляются согласно графику.

5.16. Нерабочие праздничные дни устанавливаются ст. 112 ТК РФ. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена. Привлечение работников Школы 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.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству продолжительность отпуска меньше, чем по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.18. Работодатель обязуется предоставлять:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 дней (ст. 115 ТК РФ).

- педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»).

- работникам, работающим в районах Крайнего Севера ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня (статья 321 Трудового кодекса РФ).

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ (приложение № 2);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение №3).

5.19. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются приказом Министерства образования РФ от 07.12.2000г. № 3570 «Об утверждении положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», Постановлением Администрации Тазовского района от 24.05.2011г. № 271 «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Тазовского района длительного отпуска сроком до одного года»



5.20. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- проводы детей в армию - 1 календарный день;
- свадьба работника – 3 календарных дня;
- свадьба детей работника - 1 календарный день;
- похороны близких родственников - 5 календарных дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня, членам профкома - 1 календарный день.

5.21. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. Режим работы в каникулярное время регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6.1. Работник имеет право на своевременную и в полном размере выплату заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

6.2. Оплата труда работников Школы осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда и устанавливается Положением об оплате труда работников МБОУ ТСОШ (приложение № 10 к Коллективному договору МБОУ ТСОШ на 2013-2016 годы).

6.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации путем перечисления денежных средств на лицевые счета (банковские карточки) в Ново-Уренгойском филиале ОАО «Запсибкомбанк». Дни выплаты заработной платы – 15 и 30 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем заработная плата выдается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.4. При выплате заработной платы работодатель знакомит работника под роспись с расчетным листком, содержащим составные части заработной платы, размер и основания удержаний и общую денежную сумму, подлежащую выплате.

6.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере на основании приложения № 6 к Коллективному договору.

6.6. Оплата труда за работу в районах Крайнего Севера производится с учетом районного коэффициента и северной надбавки, установленных Решением Районной Думы МО Тазовский район от 27.12.2006г. № 9-5-148 «Об утверждении положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств местного бюджета и проживающих на территории муниципального района»

6.7. Работа в выходной или 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 (статья 153 ТК РФ). В оплату труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день не включаются стимулирующие выплаты.

6.8. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. (Статья 154 ТК РФ, Постановление правительства РФ от 22.07.2008г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»)

6.9. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятий штатной должности, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки. Наполняемость классов, установленная Типовым

положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.10. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.11. Время простоя, согласно статье 157 ТК РФ, по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет главный бухгалтер.

## **VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Оплата труда в районах Крайнего Севера осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

Единый районный коэффициент к заработной плате работникам школы установлен в размере 80 %.

Процентная надбавка к заработной плате выплачивается в зависимости от стажа работы в районах Крайнего Севера. Предельный размер процентной надбавки к заработной плате не может превышать 80%.

7.2. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в МБОУ ТСОШ, и прибывшим по письменному приглашению из других регионов РФ, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

единовременное пособие в размере двух должностных окладов (ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена семьи в размере половины должностного оклада (ставки) работника;

оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам;

оплачиваемый отпуск на сборы и обустройство на новом месте продолжительностью семь календарных дней.

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора.

7.3. Работнику в случае переезда к новому месту жительства за пределы автономного округа в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и провоза багажа, если работник обратился с заявлением о возмещении указанных расходов по прежнему месту работы не позднее трех месяцев со дня увольнения.

7.4. Работники школы имеют право на оплачиваемый один раз в два года, за счет средств работодателя, проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно.

По желанию работника время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года, не засчитывается работнику в срок отпуска. Заработная плата за это время не сохраняется. Указанное время включается в стаж работы, дающий право на отпуск и получение льгот.

Наряду с оплатой проезда самого работника, работодатель один раз в два года оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно неработающим членам его семьи. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника.

Компенсация расходов производится исходя из примерной стоимости проезда, на основании представленного работником заявления не позднее, чем за 3 рабочих дня до начала отпуска.

Для окончательного расчета работник обязан в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах.

В случае сохранения непрерывного трудового стажа в районах Крайнего Севера, при переходе на работу в школу из другой организации и не использования указанной льготы по прежнему месту работы сохраняется право на оплату проезда к месту проведения отпуска и обратно по новому месту работы в пределах последнего двухлетнего периода.

7.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные пунктами 7.3., 7.4., предоставляются работнику только по основному месту работы.

Порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций, указанных в пунктах 7.1., 7.2, 7.3., 7.4. устанавливаются следующими нормативными документами:

- Трудовой кодекс РФ;
- Закон ЯНАО от 16.12.2004г. № 89 – ЗАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории ЯНАО»;

- Решение Районной Думы МО Тазовский район от 27.12.2006г. № 9-5-148 «Об утверждении положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств местного бюджета и проживающих на территории муниципального района».

7.6. Работникам образовательных учреждений автономного округа оказывается социальная поддержка:

- молодым специалистам выплачивается единовременное пособие и назначается ежемесячная надбавка;

- работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений выплачивается единовременное вознаграждение в размере 10 должностных окладов, но не более 50000 рублей;

- работникам, местом основной работы которых являются государственные образовательные учреждения автономного округа, один раз в два года выплачивается компенсационная выплата на оздоровление.

Условия, порядок и размер предоставления мер социальной поддержки работникам образовательных учреждений автономного округа устанавливаются следующими нормативными актами:

- Закон ЯНАО от 27.06.2013г. № 55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе»;

- Постановление Администрации ЯНАО от 04.02.2009 г. № 56-А «О системе оплаты труда работников окружных государственных образовательных учреждений»;

- Постановление Правительства ЯНАО от 19.09.2013г. № 760-П «Об утверждении положения о порядке предоставления мер социальной поддержки работникам государственных и муниципальных организаций, входящих в систему образования ЯНАО»;

- Постановление Правительства ЯНАО от 13.04.2012г. № 266-П «Об определении размера компенсационной выплаты на оздоровление работникам государственных и муниципальных учреждений в Ямало-Ненецком автономном округе»;

- Постановление Администрации района от 03.06.2011г. № 316 «О денежной компенсации на санаторно-курортное лечение и оздоровление работникам муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений бюджетной сферы Тазовского района».

7.7. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливается денежное вознаграждение. Порядок установления и выплаты денежного вознаграждения установлены Постановлением Правительства ЯНАО от 05.04.2011г. №157-П «Об установлении денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений ЯНАО».

7.8. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. Порядок предоставления работникам отпуска по уходу за ребенком; порядок, условия назначения и сроки выплаты пособий в период указанного отпуска регулируются положениями следующих нормативных правовых актов:

- Глава 41 Трудового кодекса РФ;
- Федеральный закон от 19.05.1995г. 3 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 23.12.2009г. № 1012н.

Женщинам, оформившим отпуск по уходу за ребенком с 1,5 до трех лет, предоставляется компенсационная выплата за счет средств работодателя. Ее размер составляет 50 рублей в месяц с учетом районного коэффициента.

7.9. В соответствии с п. 1.11 Территориального трёхстороннего соглашения между Администрацией Тазовского района, Тазовским территориальным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Тазовского района на 2012-2014 годы перечисляет с расчетного счета МБОУ ТСОШ на расчетный счет первичной профсоюзной организации не менее 0,15% от фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда (Приложение № 7), средства в сумме, указанной в Соглашении.

8.3. Провести в школе аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда. (ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации; приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.04.2011г. № 342н. «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»)

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.5. Организовывать проверку знаний работников школы по охране труда на начало учебного года.

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 5), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 4).

8.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

8.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.10. Сохранять место работы и средний заработок за работниками школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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.

8.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.

8.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.16. Создать в школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.19. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка с периодичностью в соответствии с Приложением № 9.

8.20. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № 7.

8.21. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы.

8.22. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.23. Обязанности работника в области охраны труда.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- проходить за счет работодателя обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры в соответствии с Приложением № 9.

## IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

9. Профком обязуется:

9.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и фонда надбавок и доплат.

9.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

9.5. Направлять в Департамент образования Администрации Тазовского района заявления о нарушении руководителем, заместителями директора школы законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

9.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с профкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников школы.

9.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

9.11. Участвовать в работе школьных комиссий по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в общеобразовательном учреждении Тазовская средняя общеобразовательная школа.

9.13. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ); запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение 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 опасные и иные особые условия труда (по результатам аттестации рабочих мест) (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- составление и внесение изменений в тарификацию;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 136 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

10. Стороны договорились, что:

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

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже, чем один раз в полугодие.

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

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Действие коллективного договора может быть продлено на срок не более трех лет.

10.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ ТСОШ.

Согласовано  
Председатель Управляющего Совета  
МБОУ ТСОШ

\_\_\_\_\_ Е.Н.Трапезникова  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2013 г.

Принято на Общем собрании  
трудового коллектива МБОУ ТСОШ

Протокол № 4 от «17» декабря 2013г.