


От работодателя:
Директор
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
"Каргасокская средняя
общеобразовательная школа – интернат №1"

От работников:
Председатель Профсоюзного комитета

 Фатеева В.В.
протокол №10 от 11.08.2017 г. Общего
собрания трудового коллектива




Е.М. Кондратьева

11 августа 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
"Каргасокская средняя общеобразовательная школа-интернат №1"
на период с 2017 года по 2020 год

Каргасок
2017,

Комитетный договор зарегистрирован
в Администрации Каргасокского района
Регистрационный номер 11/17 от 01.09.2017




1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК Российской Федерации), Федеральным законом от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашением о социальном партнерстве между Администрацией Каргасокского района, объединениями работодателей, Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки, Территориальным соглашением в сфере образования, иными законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Томской области и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов.

1.2. Договор включает в себя взаимные обязательства по вопросам реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, развития социального партнерства (ст. 45 ТК Российской Федерации).

1.3. Сторонами Договора являются:

- От имени работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Каргасокская СОШ-интернат № 1» (далее – Учреждение) - первичная профсоюзная организация Учреждения (далее – Профсоюз) – в лице ее председателя Фатеевой Веры Владимировны;

- работодатель – Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Каргасокская СОШ-интернат №1» (далее – Учреждение), в лице ее представителя – директора Учреждения (далее – Работодатель).

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в Учреждении, способствующей стабильной работе Учреждения;

- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих их положение по сравнению с действующим законодательством;

- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.5. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

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

1.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК Российской Федерации).

1.8. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в постоянную двухстороннюю комиссию по заключению и контролю выполнения коллективного договора.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.10. В случае реорганизации Работодателя права и обязанности сторон по настоящему Договору переходят к его правопреемникам.

- 1.11. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:
- 1.11.1. Возможность присутствия представителей сторон Договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Договора.
- 1.11.2. Проведение переговоров по проектам нормативно-правовых актов, иных принимаемых решений (приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.
- 1.11.3. Представление взаимной информации и документов по вопросам, входящим в компетенцию Профсоюза, на основании запроса соответствующей стороны.

2. Контроль и ответственность за выполнением Договора

2.1. В целях контроля выполнения условий настоящего Договора создается двухсторонняя комиссия по заключению и контролю выполнения коллективного договора (далее – Комиссия).

Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о деятельности комиссии по заключению и контролю выполнения коллективного договора.

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

2.3. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств (ст. 5.27-5.34. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

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

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

3. Экономика и управление Учреждением.

Стороны обязуются в установленном порядке и в пределах их компетенции:

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

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

3.1 Работодатель обязуется:

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

3.1.2. Проводить мероприятия, направленные на укрепление финансовой дисциплины.

3.1.3. Выделять средства на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации работника один раз в три года.

3.1.4. Рассматривать обращения, письма и предложения Профсоюза в адрес Администрации и направляет в адрес Профсоюза письменный ответ в установленные законодательством сроки.

3.2 Профсоюз обязуется:

- 3.2.1. Способствовать укреплению производственной и трудовой дисциплины в коллективе.
- 3.2.2. Выдвигать требования об отмене, приостанавливать действия или вносить изменения в управленческие решения, противоречащие обязательствам Договора и ухудшающие экономическое положение работников.
- 3.2.3. Оказывать работникам помощь в изучении и правильном применении трудового законодательства.
- 3.2.4. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности, соблюдением Работодателем законодательных и иных нормативных актов по охране труда.
- 3.2.5. Контролировать выполнение Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».
- 3.2.6. Проводить работу по защите правовых, экономических и социальных интересов работников.

4. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

4. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

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

4.2. 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.

4.3. Испытательный срок устанавливается на срок не более 3 (трех) месяцев, а для руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено трудовым законодательством РФ.

4.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается.

4.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

4.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

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

Примерная учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения количества классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

4.7. 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.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

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

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

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

4.11. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу согласно ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

4.12. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. (ч. 1 ст. 71 Трудового кодекса РФ).

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

4.14. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года.

Работник может быть переведен без согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения случаев или устранения последствий, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

4.15. Работодатель переводит по заявлению женщину, имеющую детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

(ч. 4 ст. 254 ТК РФ).

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

4.17. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, в т.ч. знаками и грамотами Профсоюза не ниже уровня обкома профсоюза;

- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная

подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора (соглашения) между работником и работодателем, или является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет.

4.18. Выплата в размере двухнедельного среднего заработка выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении в связи с отказом работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8. ст. 77 ТК РФ).

4.19. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные в соответствии с коллективным договором, трудовым договором) или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить работу с 16 дня от установленного дня выплаты заработной платы на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч. 2, ст. 142 ТК РФ).

Оплата времени приостановки работы при этом производится как при простое при наличии вины работодателя (ч. 1. ч. 2 ст. 157 ТК РФ).

4.20. Полномочия работодателя по отношению к руководителю образовательной организации выполняет Управление образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокского района» в соответствии с Положением об Управлении образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокского района».

На руководителей образовательных организаций, как на работников этих организаций, полностью распространяются условия Коллективного договора за исключениями, вытекающими из правового положения руководителя.

4.21. Работодатель обязуется: уведомлять Профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

В соответствии со ст.25 Закона РФ Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодатель в письменной форме сообщает в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации организации, сокращении численности и штата работников, введении режима неполного рабочего времени, а так же представлять информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей).

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

Стороны договорились, что:

4.23. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или

4.24. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

5. Подготовка и дополнительное профессиональное образование, прохождение независимой оценки квалификации

5.1. «Работники» имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между «Работником» и «Работодателем».

5.2. Подготовка «Работников» и дополнительное профессиональное образование «Работников», направление «Работников» (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются «Работодателем» на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

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

«Работникам», проходящим подготовку, «Работодатель» должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством

При направлении «Работодателем» «Работника» на прохождение независимой оценки квалификации «Работодатель» должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством.

6. Рабочее время и время отдыха

Правила внутреннего трудового распорядка, график работы утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза (ст. 190 ТК РФ).

6.1. Распределение учебной нагрузки производится до начала учебного года (под роспись) по согласованию с Профсоюзом. В случае изменения учебной нагрузки на следующий учебный год, педагогические работники предупреждаются об этом до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

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

6.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин (36 часов), работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку

заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

6.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93).

6.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, по возможности, не допускающего перерывов между занятиями.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы, самообразования, подготовки к занятиям.

6.7. Педагогическим работникам, ведущим уроки (занятия) по расписанию, на каникулярное время, привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. В каникулярное время устанавливается график еженедельной работы (дни недели и часы присутствия в образовательном учреждении) в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

6.8. 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 ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.9. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

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

6.11. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;

- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг (а), братья, сестры, дедушки, бабушки) – 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня.

6.12. Работникам образовательной организации, занятым на работах с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в частности, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- повару – 7 календарных дней;
- машинисту по стирке и ремонту спецодежды – 7 календарных дней.

6.13. Если дополнительный отпуск по соглашению сторон присоединяется к ежегодному основному отпуску, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 ТК РФ.

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

6.15. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Условия предоставления педагогическим работникам указанного отпуска определяются работодателем в соответствии с Типовым Положением об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года (п. 6.12 отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2018 годы).

6.16. Кроме случаев, установленных законодательством (ч. 2 ст. 128 ТК РФ). Работодатель с учетом производственных возможностей обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

6.17. Утверждение графиков отпусков и принятие положения о дополнительных отпусках производится с учетом мнения Профсоюза.

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

6.18. Если дополнительный отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются следующие правила:

- По соглашению между работником и работодателем суммарно образованный отпуск может быть разделен на части. При этом, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

- 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 рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

- Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.19. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с Профсоюзом.

Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим учебные часы помимо основной работы (заместителям директора, директору и т. д.), также устанавливается директором образовательной организации по согласованию с Профсоюзом, при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы (за исключением случаев, когда педагогические работники подали письменное заявление об уменьшении им учебной нагрузки в новом учебном году).

Руководитель, не получающий пенсии (независимо от оснований ее назначения), который в соответствии с пенсионным законодательством имеет право на включение в стаж работы, дающей право на досрочное назначение пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью, периода своей работы только при условии ведения преподавательской работы в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год), должен быть обеспечен указанной нагрузкой в приоритетном порядке.

6.20. При установлении учителям, для которых данное образовательное 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 педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- 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 (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

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

6.23. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых с их согласия в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе общеобразовательного учреждения, определяется в соответствии с занимаемой должностью в пределах объема учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации и регулируется графиком работы. В случае если фактически выполняемая продолжительность рабочего времени в неделю превышает установленный педагогическому работнику недельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), за дополнительные часы педагогический работник получает дополнительную оплату в одинарном размере исходя из установленного ему должностного оклада.

6.24. Общим выходным днем является воскресенье.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

6.26. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

7. Оплата и нормирование труда

7.1. Разработка и применение нормативных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда в образовательном учреждении осуществляется с участием соответствующих профсоюзных органов.

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

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

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

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) отраслевых положений о системе оплаты труда;

5) размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7) рекомендаций Российской (областной) трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов).

Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения, в том числе премирование, надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера регулируются Положением об оплате труда работников.

7.2. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца: 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время **ключевой ставки** Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236).

7.4. Оплата отпуска в полном размере производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

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

7.6. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательного учреждения производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

7.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.8. Наполняемость классов, установленная Уставом, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

7.2.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

8. Гарантии и компенсации

8.1. Под гарантиями в "Договоре" понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных "Работникам" прав в области социально-трудовых отношений.

Под компенсациями в "Договоре" понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения "Работникам" затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных законодательством РФ.

8.2. Размеры и порядок выплаты выходных пособий установлены Трудовым Кодексом РФ.

8.3. Дополнительные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях предоставляются в соответствии с трудовым законодательством РФ.

8.4. "Работодатель" обязуется руководствоваться преимущественным правом на оставлении на работе при сокращении численности или штата "Работников" согласно ст. 179 Трудового кодекса РФ.

9. Охрана и обеспечение безопасных условий труда

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на "Работодателя".

9.2. "Работодатель" обязан обеспечить:

9.2.1. Безопасность «Работников» при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

9.2.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

9.2.3. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты «Работников».

9.2.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

9.2.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.2.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами «Работникам», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

9.2.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

9.2.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.2.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения «Работниками» средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.10. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.2.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований «Работников», внеочередных медицинских осмотров, обязательных

психиатрических освидетельствований «Работников» по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

9.2.12. Недопущение «Работников» к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.2.13. Информирование «Работников» об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.2.14. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

9.2.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья «Работников» при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.2.16. Расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.17. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение «Работников» в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку «Работников», заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

9.2.18. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.19. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

9.2.20. Обязательное социальное страхование «Работников» от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.21. Ознакомление «Работников» с требованиями охраны труда.

9.2.22. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для «Работников» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного

уполномоченного «Работниками» органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

9.2.23. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

9.3. "Работники" обязаны:

9.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

9.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.3.4. 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 (отравления).

9.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению «Работодателя» в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов

10.1. Права профсоюзных организаций, соответствующих выборных органов и гарантии их деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и нормативными правовыми актами, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и иными соглашениями.

10.2. Сбор членских профсоюзных взносов осуществляется ежемесячно в порядке безналичного перечисления на расчетный счет районной организации со счета Учреждения, одновременно с выдачей заработной платы работникам (ч.5. ст. 377 ТК РФ).

10.3. Работники, избранные в состав выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия указанного органа, а председатель первичной профсоюзной организации – без согласия соответствующего вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

10.4. Взаимодействие Руководителя с Профсоюзом осуществляется в различных формах социального партнерства, в том числе путем:

- учета мнения профсоюзного комитета (в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения профсоюзного комитета (в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ);

- согласования с Профсоюзом, то есть принятия решения Руководителя только после проведения взаимных консультаций, оформленных соответствующим протоколом, подписанным представителями сторон. В случае принятия решения Руководителем без согласования с профсоюзным комитетом, обязательного в соответствии с нормативными правовыми актами, настоящим и иными соглашениями, коллективным договором, такое решение является недействительным;

- согласия Профсоюза, отсутствие которого при принятии решения Руководителем, является грубым нарушением им своих трудовых обязанностей.

10.5. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

10.6. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, выполнению показателей для распределения стимулирующих выплат, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.7. По представлению председателя районной организации профсоюза, лица, являющиеся внештатными правовыми и техническими инспекторами труда профсоюза, освобождаются от своей работы на периоды проверок, семинаров, совещаний, конференций, работы в выборных профсоюзных органах с сохранением средней заработной платы.

По письменному заявлению представителя работников, участвующего в коллективных переговорах, в разрешении коллективного трудового спора и в других случаях, предусмотренных законодательством, такое лицо освобождается работодателем от работы с сохранением среднего заработка на срок, указанный в заявлении, но не более чем на две недели по одному заявлению и суммарно – в пределах, установленным законом.

10.8. Руководитель предоставляет Профкому первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, мебель, телефонную связь, место для размещения информации Профсоюза, по мере необходимости - транспорт, а также создают условия для проведения профсоюзных мероприятий.

12. Молодежная политика

12.1. Работодатель обязуется:

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

12.1.2. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

12.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, предусмотренные ст.173 – 177 ТК РФ.

13. Обязательства профсоюза

13. Профсоюз обязуется:

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

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

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

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

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

13.6. 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 вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

13.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному лицу Управлению образования опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район».

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

13.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, охране труда и других.

14. Обязательства трудового коллектива

14.1. Соблюдать Устав организации и Правила внутреннего трудового распорядка.

14.2. Соблюдать требования, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

14.3. Экономно расходовать энергоресурсы (тепло, вода, электроэнергия).

14.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу организации, обеспечивать его сохранность.

14.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях организации. Каждый работник в период подготовки организации к новому учебному году обязуется на добровольной основе принять участие в благоустройстве территории и своих рабочих мест.

14.6. Активно участвовать в обсуждении вопросов коллективного договора, в собраниях и мероприятиях, проводимых профкомом организации.

15. Заключительные положения

15.1. Контроль выполнения настоящего Договора осуществляется Сторонами.

15.2. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, кроме отношений, регулируемых муниципальными нормативными актами муниципального образования «Каргасокский район».

15.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

15.4. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

15.5. При невыполнении обязательств Договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

15.6. Настоящий договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.