

Согласованно
Председатель СТК
Горова Л.Ф.
«01» 02 2021г

Утверждаю
Директор МКОУ Тыргетуйская СОШ
Спиридонова Н.В.
«01» 02 2021г



Коллективный договор

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Тыргетуйская средняя общеобразовательная школа
на 2021-2024г.г.

Администрация муниципального образования "Аларский район"
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 71
"04" 02 2021 г.
Консультант Р.М. Новопашина Р.М. Новопашина
Должность Подпись ФИО

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МКОУ Тыргетуйская СОШ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников МКОУ Тыргетуйская СОШ в (далее - учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- **работники**, МКОУ Тыргетуйская СОШ в лице их представителя - председателя совета трудового коллектива Горовой Любовь Федоровны;
- **работодатель** в лице его представителя – директора МКОУ Тыргетуйская СОШ Спиридоновой Н.В.

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, при соблюдении ст.30 (часть 2), ст.377(часть 6) ТК РФ.

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

СТК обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) 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 Трудовым кодексом 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 учреждения.

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

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

– Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) СТК:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;

2. Положение об оплате труда работников;

3. Положение по охране труда;

– Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение специальной одежды, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

– Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры;

– Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

– Положение о премировании работников;

– Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;

7. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

– Согласования (по согласованию) СТК;

– Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

– Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников учреждения, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

– Рассмотрение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении изменений по ее совершенствованию;

– Участие в разработке и принятии коллективного договора;

– Другие формы.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, и другими нормативными правовыми актами, Уставом МКОУ Тыргетуйская СОШ.

2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым и территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с СТК.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговоренный в трудовом договоре 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 по согласованию с СТК. 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.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МКОУ Тыргетуйская СОШ, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых МКОУ Тыргетуйская СОШ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. 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.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

1) изменения количества часов по учебным планам и программам,

2) изменения количества классов (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временного 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 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;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска, а также при возвращении из длительного отпуска сроком до 1 года.

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

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

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 два месяца, при внутреннем совмещении за две недели, если нет сроков в дополнительном соглашении. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года предусмотренные Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы.

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

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

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

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 учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с СТК определяет формы профессиональной подготовки 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. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или МКУ «Комитет по образованию», а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономики и т.д.).

3.3.6. Контролировать своевременность прохождения аттестации педагогическими работниками учреждения и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям тарифы оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять СТК 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 работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении, предоставлять свободное от работы время не более 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов СТК по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата работников производить с предварительного согласия.

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

4.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии);
- лица, проработавшие свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

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

5.3. Для педагогических работников МКОУ Тыргетуйская СОШ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МКОУ Тыргетуйская СОШ.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет):
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков в МКОУ Тыргетуйская СОШ осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (методический день).

В методический день учитель свободен от ведения уроков по предмету, но не свободен от выполнения других обязанностей, в частности от присутствия на общешкольных мероприятиях (совещаниях, педсоветах, методсоветах и т.д.), от работы с классным коллективом (дежурство, организация питания и т.д.), от выполнения работы в соответствии с индивидуальным планом. Если учитель в свой методический день выполнял какую-то работу в школе, предусмотренную его должностными обязанностями, отгулы не предоставляются.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в исключительных случаях с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. 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, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МКОУ Тыргетуйская СОШ.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора школы.

В каникулярное время учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт в учебных кабинетах, групповых, мастерских, пищеблоках, актовом и спортивных залах; санитарно-гигиенические работы в учебных кабинетах; хозяйственные работы на территории МКОУ Тыргетуйская СОШ; дежурство в учреждении; работы в соответствии с должностными обязанностями), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с СТК не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года, основание ст. 123 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Педагогическим работникам (учитель, педагог, преподаватель) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения денежной частью отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем;
- ведущему бухгалтеру - в количестве 8 календарных дней;
- секретарю – в количестве 3 дней.

5.12.2. Предоставлять работникам внеочередной отпуск с сохранением заработной платы по письменному заявлению работников в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работников)- до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 3 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы- до 3 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 3 календарных дней;
- председателю СТК - до 3 календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - до 3 календарных дней.

5.12.3. Предоставлять педагогическим работникам МКОУ Тыргетуйская СОШ не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до одного года в установленном порядке. Порядок и условия предоставления, длительного отпуска определяются ст. 335 Трудового Кодекса РФ

5.13. В МКОУ Тыргетуйская СОШ устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), основание ст. 100 ТК РФ.

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

5.15. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися между уроками на переменах. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников должно начинаться не ранее, чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

5.17. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному

6.1. Отпуск предоставляется работодателем только с письменного согласия работника. При этом дни отпуска, выпадающие на дни неиспользуемого отпуска, направляются в счет текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время работы, средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

6.2. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором МКОУ Тыргетуйская СОШ.

VI. ОПЛАТА ТРУДА

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже одного раза в месяц безналично путем перечисления на пластиковую карточку. Днями выплаты являются:

- зарплаты - 10 число текущего месяца;
- аванса - 25 число текущего месяца.

6.4. Оплата труда работников школы определяется трудовыми договорами между руководителем школы и работниками, исходя из исполняемых трудовых функций, условий труда, его сложности, интенсивности и результативности, особенностей деятельности работников школы.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с:

- Положением об оплате труда работников МКОУ Тыргетуйская СОШ.

6.4. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию. Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя.

6.5. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при окончании действий квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, учитывается независимо от преподаваемого предмета. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов.

6.7. Рабочее расписание формируется с учетом установленной предельной продолжительности рабочего дня для классов (групп).

6.8. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в соответствии с определенным законодательством.

6.9. Оплата труда работников, имеющих отраслевые награды, осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда.

6.10. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного на час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.11. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями).

6.12. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положением по оплате труда работников МКОУ Тыргетуйская СОШ на оказание материальной помощи работникам в случае:

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- иных случаях.

6.13. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

6.14. Размеры премий и выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением образования самостоятельно в пределах имеющихся средств, в соответствии с Положением об оплате труда работников МКОУ Тыргетуйская СОШ.

6.15. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих педагогическую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

6.16. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В период отмены учебных занятий в отдельных классах либо в целом по учреждению по указанным причинам педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы,

- 6.16. Проведенной при тарификации на начало учебного года.
- 6.17. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Выплаты при увольнении - в последний день работы.
- 6.18. Оплата труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты можно предоставлять другой день отдыха.
- 6.19. Ответственность за своевременность и правильность определения заработной платы и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.
- 6.20. СТК:
- 6.20.1. Принимает участие в работе тарификационной комиссии, разработке локальных нормативных документов учреждения, содержащих нормы трудового права.
- 6.20.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам МКОУ Тыргетуйская СОШ.
- 6.20.3. Представляет и защищает трудовые права членов МКОУ Тыргетуйская СОШ в суде.
- 6.21. Оклад директора школы устанавливается учредителем в трудовом договоре.
- 6.22. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются из централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений правовым актом учредителя. Оклад заместителей директора школы, бухгалтера устанавливается на 10% - 60% ниже оклада директора.
- 6.23. Оплата труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется трудовыми договорами между руководителем школы и работниками.
- 6.24. Стимулирующая часть фонда оплаты труда МКОУ Тыргетуйская СОШ обеспечивает осуществление следующих выплат педагогическим работникам образовательного учреждения:
- выплат за сложность и напряженность выполняемой работы,
 - выплат за наличие ученой степени;
 - поощрительных выплат;
 - премий по результатам труда.
- 6.25. Выплаты за сложность и напряженность выполняемой работы и премии по результатам труда распределяются директором школы с учетом мнения СТК МКОУ Тыргетуйская СОШ в соответствии с качественными показателями деятельности школы и работника, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда.

7.2.1. Работодатель обязуется:

7.2.1.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, внедрение современных средств индивидуальной защиты труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ)

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

7.2.1.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда совместно с профкомом.

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

7.2.1.5. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

7.2.1.7. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей и (или) на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

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

7.2.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

7.2.1.10. Организовывать проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, предоставляя 5 дней в каникулярное время для осмотра с сохранением средней заработной платы.

7.2.1.11. Обеспечивать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ 5.1.12. По установленным нормам оборудовать санитарно-бытовые помещения для приема пищи, для оказания медицинской помощи (с аптечками, укомплектованными препаратами для оказания первой медицинской помощи), комнаты для отдыха.

7.2.1.12. Разрабатывать и утверждать, с учетом мнения Совета трудового коллектива, инструкции по охране труда.

7.2.1.13. Создать в учреждении на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателей и Совета трудового коллектива, которая осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по охране труда в школе.

7.2.16. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда за счет средств Федерального бюджета, местного бюджета, а также внебюджетных источников (не более 20% суммы от внебюджетных источников).

7.2.17. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, назначенным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за соблюдением охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2.18. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за период времени учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдение трудового законодательства в случае нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.2.19. Проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7.2.20. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со сдачей экзаменов на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.2.21. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, руководителей и специалистов по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда.

7.3. Работник имеет право

7.3.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве.

7.4. Работник обязан:

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

7.4.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, об ухудшении здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

7.4.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры, профилактические осмотры, прививки (по рекомендации врача), флюорографию в сроки, установленные директором школы.

7.4.4. Не допускается работник к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

VIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

1. Учитывает интересы работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

2. Помогает в получении жилья перед мэром Аларского района о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными услугами в образовательных целях.

4. Помогает в получении мест в дошкольных учреждениях. Помогает в получении мест в дошкольных учреждениях, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на ознакомительную регистрацию в администрацию МО «Аларский район».

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению Коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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 - забастовки.

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

11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению Коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.9. Сторона, изъявившая намерения модифицировать или аннулировать Коллективный договор должна обратиться к другой стороне с письменным уведомлением за 30 дней до истечения срока действия.

Отсутствие такого уведомления является основанием для продления Коллективного договора.

Принят общим собранием трудового коллектива от «29» января 2021 года.
Протокол № 1.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью ^{№ 16} листов
Директор: *С.В. Спиридонова* Спиридонова Н.В.