

Работодатель:
Директор МБОУ СОШ п.Агириш



Э.В.Козлова
« 19 » февраля 2020 г.

Работники:
Представитель работников
МБОУ СОШ п.Агириш
Герасим Н.А. Герасимова
« 19 » февраля 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Средняя общеобразовательная школа п.Агириш»
на 2020 -2023 годы.

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива работников МБОУ СОШ п.Агириш (протокол № 2 от 10.02.2020г.)



Коллективный договор, соглашение зарегистрировано
в Управлении Пенсионного фонда Российской Федерации
п.Агириш административной территории Советского района
« 25 » марта 2020 г.
Регистрационный № 2/2020
Подпись лица, осуществившего регистрацию
коллективного договора, соглашения Пашаева С.Г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа п. Агириш» (далее – МБОУ СОШ п.Агириш) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Настоящий Коллективный договор заключен между **работодателем** Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа», в лице директора Козловой Эллы Валерьевны, и **работниками**, в лице учителя начальных классов Герасимовой Надежды Анатольевны, представляющего интересы работников.
- 1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ СОШ п.Агириш, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, региональным и территориальным соглашением, обеспечению их стабильной и эффективной деятельности, направлен на повышение социальной защищенности работников, на повышение взаимной ответственности сторон за результаты деятельности, на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.
- 1.4. Действия настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ СОШ п.Агириш.
- 1.5. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.
- 1.6. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.9. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут привести к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения по сравнению с прежним Коллективным договором.
- 1.10. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.
- 1.11. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании работников не реже одного раза в год. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.
- 1.12. Нормы настоящего Коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для всех работников МБОУ СОШ п.Агириш.

1.13. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к Коллективному договору и принимаются по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

1.14. Работодатель обязуется знакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников не позднее одного месяца после подписания и знакомить с ним всех вновь принятых работников, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.15. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

2.2. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста 16 лет, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ - лица, не достигшие указанного возраста.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация) вступившее в трудовые отношения с работником.

2.3. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы, повышение качества труда, повышение производительности труда на основе прогрессивных форм организации и оплаты труда.

Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

2.4. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;

2.5. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.6. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.7. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.8. Требовать от работников выполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

2.9. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

Работодатель обязан:

- 2.10. Добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок;
- 2.11. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора соглашений и трудовых договоров;
- 2.12. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 2.13. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
- 2.14. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 2.15. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 2.16. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- 2.17. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.
- 2.18. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 2.19. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;
- 2.20. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- 2.21. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- 2.22. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 2.23. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 2.24. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- 2.25. Исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

- 2.26. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2.27. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 2.28. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 2.29. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- 2.30. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 2.31. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 2.32. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2.33. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 2.34. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 2.35. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 2.36. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 2.37. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2.38. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2.39. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Работник обязан:

- 2.40. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 2.41. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 2*);
- 2.42. Соблюдать трудовую дисциплину;
- 2.43. Выполнять установленные нормы труда;
- 2.44. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 2.45. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 2.46. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- 2.47. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- 2.48. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику

заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. (Приложение № 1).

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениям, настоящим Коллективным договором.

3.2. 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.

3.3. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

3.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.5. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные в соответствии с действующим законодательством РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим продолжительность рабочего времени, льготы и компенсация и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогическими работниками устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014г. № 1601, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении. Объем учебной нагрузки работника определяется тарификацией на начало учебного года. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива.

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

3.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в пределах одной ставки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе руководителя учреждения, комплектовании учащихся и порядка перевода учащихся на последующий год обучения производится:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без согласия увеличения учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течении календарного года);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщин, прервавших отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.9. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) в соответствии с действующим законодательством РФ. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен

работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, в соответствии с действующим законодательством РФ. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные положением об оплате труда. 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, отказ работника от продолжения работы в данных условиях влечет расторжение трудового договора;

3.10. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

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

Работодатель обязуется:

3.12. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок, при заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе сроком до 3-х месяцев (кроме лиц, оговоренных в ст. 70 ТК РФ);

3.13. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора;

3.14. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника или по инициативе работодателя лишь при наличии уважительных причин;

3.15. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде;

3.16. При сокращении численности или штата работников работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до его начала. Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

3.17. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.18. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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

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

3.21. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право в порядке, предусмотренном законодательством вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

3.22. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.23. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку (по личному заявлению работника при наличии необходимости и финансовой возможности учреждения).

3.24. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом МБОУ СОШ п.Агириш, должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями.

4.2. Для руководителей, педагогического персонала (в том числе мужчин), специалистов, рабочих из числа женщин устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. Для мужчин рабочая неделя 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников устанавливается 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 на ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них должностными обязанностями и трудовым договором.

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

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

4.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования времени учащихся и педагогов.

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренные планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений, предусмотренных для отдельных категорий работников в соответствии с нормами трудового законодательства РФ.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только с согласия работника по письменному распоряжению работодателя и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

4.9. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом. Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника:

- для сверхурочной работы допускается с его письменного согласия в следующих случаях:
 - а) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
 - б) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
 - в) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- а) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- б) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- в) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. - если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

4.10. В случае производственной необходимости по согласованию с общим собранием трудового коллектива в учреждении может вводиться суммированный учет рабочего времени за месяц.

4.11. Сотрудники МБОУ СОШ п.Агириш привлекаются к дежурству по учреждению, согласно графика, утвержденного директором.

4.12. В период закрытия Учреждения на санитарные дни, карантин по болезни, на текущий ремонт педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе, младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного рабочего времени с сохранением заработной платы.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

5.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется непедagogическим работникам продолжительностью 28 календарных дней, для педагогических работников - 56 календарных дней.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;
- за ненормированный рабочий день;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда).

5.4. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление и перенесение производится с согласия работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами;

- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных:

- по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый 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 до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.6. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

5.7. Предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для них время по согласованию с работодателем, следующим категориям:

- одному из работающих в МБОУ СОШ п.Агириш родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет;
- одиноким родителям, женам военнослужащих, проходящих военную службу по призыву в Вооруженных Силах, других и воинских формированиях Российской Федерации, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет;
- инвалидам, имеющим ограничение способности к трудовой деятельности I-II степени;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- участникам Великой Отечественной войны и приравненные к ним лицам;
- участниками ликвидации Чернобыльской аварии и приравненные к ним лицам (Закон Российской Федерации от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» с последующими изменениями и дополнениями);
- реабилитированным лицам и лицам, признанным пострадавшими от политических репрессий;
- ветеранам труда (Федеральный закон от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах» с последующими изменениями и дополнениями);
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

Предоставление отпусков данным категориям работников учитывается при составлении графика отпусков.

5.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.9. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работникам предоставляются отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней в году;
- в случае смерти супруга (супруги), детей, родителей обоих супругов, родных братьев и сестер - 3 дня, а в случае если работники выезжают к месту захоронения на расстояние более 500 км от места жительства - до 9 дней;
- для сопровождения ребенка в ВУЗ, ССУЗ - 3 дня.

5.11. Общая продолжительность отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

5.12. Отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется между работниками и работодателем, предоставляется по письменному заявлению работников и оформляется приказом работодателя.

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

5.14. Оплата отпусков:

5.14.1. Для расчета средней заработной платы для оплаты ежегодного отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

5.14.2. Оплата производится не позднее 3-х дней до начала отпуска.

5.14.3. К отпуску производится единовременная выплата на профилактику заболевания в размере не менее 1 ФОТ (конкретный размер выплаты устанавливается приказом руководителя ежегодно) на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, согласно Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ п.Агириш. (Приложение № 3).

6.2. Выплата заработной платы производится только в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях), путем ее перечисления за счет средств работодателя на расчетный

(банковский) счет работника, указанный в заявлении работника, два раза в месяц: 10 и 25 числа месяца.

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

6.3. Работодатель обязан оплату труда производить с выдачей каждому работнику расчетного листка, с указанием в нем составных частей причитающейся ему заработной платы; размеров иных сумм, начисленных работнику; размеров и оснований произведенных удержаний; а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.4. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и сроков выплаты заработной платы работникам МБОУ СОШ п.Агириш.

6.5. Работодатель обязан производить оплату труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

6.6. В целях обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работодатель производит ежемесячную доплату работникам, размер заработной платы которых не достигает указанного размера минимальной заработной платы, при условии полной отработки месячной нормы рабочего времени и выполнения норм труда (трудовых обязанностей).

Ежемесячная доплата работникам производится:

- до размера минимальной заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, равного минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в случае если установленный размер минимальной заработной платы превышает величину прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре;

- до величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, в случае если установленный размер минимальной заработной платы ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, осуществляется работодателем в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидий на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Раздел 7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд МБОУ СОШ п.Агириш.

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

7.3. Работодатель *обязуется*:

7.3.1. Создавать условия для проведения повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки (обучение новым профессиям) в соответствии с перспективным планированием повышения квалификации.

7.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года.

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

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

7.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном (ст. 173-177 ТК РФ). Работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях, не имеющим государственную аккредитацию, гарантии и компенсации не предоставляются. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения или органов управления образованием).

7.3.6. Предоставлять педагогическим работникам по возможности, исходя из учебной нагрузки, один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

7.3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

8.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия;

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение, и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Проводить обучение и проверку знаний работников за счет работодателя;

8.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;

8.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;

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

8.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

8.7. Обеспечивает проведение контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ;

- 8.8. Разработать и утвердить инструкции по профессиям и видам работ, пожарной безопасности;
- 8.9. Утвердить план организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда (*Приложение № 4*);
- 8.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- 8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить работники коллектива;
- 8.12. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Не допускать работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 8.13. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.
- 8.14. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 8.15. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах и по ее результатам осуществлять работу по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- 8.16. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признанию условно аттестованным, администрация разрабатывает соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте;
- 8.17. Создать условия для работы комиссии по охране труда, обеспечив ее правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами;
- 8.18. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, расширения доступа к лечению Работников с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, недопущения дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе работников, живущих с ВИЧ инфекцией, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:
- 8.18.1. Предотвращение новых случаев ВИЧ – инфекции.
С целью предотвращения новых случаев ВИЧ – инфекции среди работников и членов их семей в Учреждении проводится информационно-образовательная компания, которая включает:
- информирование работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа;
 - включение информации о ВИЧ – инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда.
- 8.18.2. Недопущение дискриминации ВИЧ – инфицированных сотрудников.
Признание права работников на конфиденциальность его ВИЧ – статуса.
Раскрытие ВИЧ-статуса не является обязательным условием при приеме на работу.
- 8.18.3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ – инфекцию.
Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования;
- 8.18.4. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ – инфицированными сотрудниками.
Сотрудники, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными, имеют право выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.
Работодатель обеспечивает соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или разумное изменение в условиях труда, способствующее

продолжение занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

8.18.5. Доступ к лечению и уходу.

Работодатель обязуется создать благоприятные условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

Работодатель оказывает помощь ВИЧ – инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим услугам по месту жительства;
- помощь в нахождении организации, предоставляющих консультирование и другие услуги.

8.19. Обеспечить финансовые мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере 0,2% от оказания услуг ежегодного.

Работодатель гарантирует:

8.20. Защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

8.21. Оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом приспособлением, инвентарем и сохранность этого и другого имущества, закрепленного за работником;

8.22. Своевременную выдачу работнику в соответствии с установленными нормами средств индивидуальной защиты за счет средств работодателя (*Приложение № 5*);

8.23. Предоставление работнику (по его запросу) достоверной информации о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья. А также о принятых мерах по его защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

8.24. Предоставление работнику льгот и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда в соответствии с перечнем рабочих мест с неблагоприятными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в МБОУСОШ п.Агириш;

Работники в области охраны труда обязуются:

8.25. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

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

8.27. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

8.28. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину;

8.29. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае произошедшем в школе.

8.30. Правильно применять индивидуальные средства защиты.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

- 9.1. Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 9.2. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- 9.3. Внедряет в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования"; своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- 9.4. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.
- 9.5. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.
- 9.6. Лица, работающие в организациях, финансируемых из местного бюджета, в том числе работники, находящиеся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя (организации, финансируемой из местного бюджета) проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личном (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Право на компенсацию расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.
- 9.7. Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоз багажа неработающим членам семьи (супруге, супругу, несовершеннолетним детям), а также несовершеннолетним лицам, находящимся под опекой или попечительством работника (далее неработающие члены семьи), независимо от времени использования отпуска и места отдыха. Оплата стоимости проезда неработающей супруге (супругу) производится на основании предоставленных ими документов из органов службы занятости о признании их безработными или копии трудовой книжки и справки налогового органа о том, что супруга (супруг) не зарегистрированы в качестве индивидуального предпринимателя.
- 9.8. Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа детям работников в возрасте до 24 лет включительно, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений, независимо от места проживания детей и места расположения учебных заведений, по стоимости проезда в купейном вагоне обычной комфортности на основе предоставления проездных документов, независимо от времени использования отпуска.
- 9.9. В случае если работник, неработающие члены его семьи, дети работников в возрасте до 24 лет включительно, обучающиеся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений, проводят отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест по выбору работника, а также расходы по обратному проезду от того же места к месту постоянного жительства кратчайшим путем.
- 9.10. Оплата стоимости проезда работника, неработающим членам его семьи к месту использования отпуска и обратно производится:
- железнодорожным, воздушным, водным, автомобильным (кроме такси) транспортом на основании предоставленных проездных документов;
 - личным транспортом – по наименьшей стоимости кратчайшим путем в размере, предусмотренном для проезда железнодорожным транспортом в купейном вагоне пассажирского поезда обычной комфортности (за исключением вагонов класса «СВ» и вагонов повышенной комфортности). В случае отсутствия железнодорожного сообщения оплата производится не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок автомобильным, речным или авиатранспортом по наименьшей стоимости проезда, кратчайшим путем.
- 9.11. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику по основному месту работы.

9.12. При утрате проездных билетов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата стоимости проезда производится по стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне. В случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным, авиационным транспортом, по наименьшей стоимости проезда.

9.13. В образовательном учреждении устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- почетная грамота МБОУ СОШ п.Агириш;
- премия за конкретный вклад в деятельность школы, в том числе успехи учащихся школы;
- и другие формы и методы поощрения;

Гарантии работникам, направляемым в служебные командировки

9.14. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются:

- сохранение места работы (должности) и среднего заработка, исчисляемого в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ п.Агириш;
- возмещение расходов, связанных со служебной командировкой;

9.15. Средний заработок за время нахождения работника в командировке сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы;

9.16. Если работник специально командирован для работы в выходные или нерабочие праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится в соответствии с нормами ст.153 ТК РФ (см. Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ п.Агириш).

9.17. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора, администрацией Советского района. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

10.2.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего Коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на общих собраниях работников. С отчетом выступают лица обеих сторон, подписавших Коллективный договор.

10.2.2. Обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения Коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно.

10.2.3. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания.

11.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет

11.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем МБОУ СОШ п.Агириш.

11.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБОУ СОШ п.Агириш Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

11.6. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом.

11.7. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК, иными федеральными законами.

11.8. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в разделе 12 Коллективного договора.

Раздел № 12. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

12.1. Форма трудового договор (Приложение № 1);

12.2 . Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

12.3. Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ п.Агириш (Приложение № 3);

12.4. План организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 4);

12.5. Перечень профессий и должностей, которым выдаются средства индивидуальной защиты (Приложение № 5);

12.6. Перечень должностей и профессий, работников с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день и оплату труда в повышенном размере (приложение № 6);

12.7. Форма расчетного листка (приложение № 7);

12.8. Перечень профессий и работников в МБОУ СОШ п.Агириш, подлежащих обеспечению смывающих и обезжиривающих средств (приложение № 8)

11.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБОУ СОШ п.Агириш Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

11.6. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом.

11.7. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК, иными федеральными законами.

11.8. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в разделе 12 Коллективного договора.

Раздел № 12. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

12.1. Форма трудового договор (Приложение № 1);

12.2 . Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

12.3. Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ п.Агириш (Приложение № 3);

12.4. План организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 4);

12.5. Перечень профессий и должностей, которым выдаются средства индивидуальной защиты (Приложение № 5);

12.6. Перечень должностей и профессий, работников с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день и оплату труда в повышенном размере (приложение № 6);

12.7. Форма расчетного листка (приложение № 7);

12.8. Перечень профессий и работников в МБОУ СОШ п.Агириш, подлежащих обеспечению смывающих и обезжиривающих средств (приложение № 8)

Работодатель:

Директор МБОУ СОШ п.Агириш



Э.В. Козлова

«15» декабря 2020г.

Работники:

Председатель работников

МБОУ СОШ п.Агириш

Герасим Н.А. Герасимова

«15» декабря 2020г.

**Дополнения и изменения № 1
в коллективный договор
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа п. Агириш»
на 2020-2023 годы**

п. Агириш

2020г.



Коллективный договор, соглашение зарегистрировано:
в Управлении Пенсионного фонда Российской Федерации
районной администрации Советского района
«18» декабря 2020 г.
Регистрационный № 2/2020-1
Подпись лица, осуществившего регистрацию
коллективного договора, соглашения Савина
Дамашева С.Г.

Трудовой коллектив Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Агириш» в лице представителя Герасимовой Надежды Анатольевны с работодателем в лице директора Козловой Эллы Валерьевны пришли к соглашению внести следующие дополнения и изменения в коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Агириш» на 2020-2023 годы:

1. Внести изменения в п.2.5. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ СОШ п. Агириш (приложение 2 к коллективному договору):

1.1. изложив абзацы 3 и 4 в новой редакции:

"- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

1.2. дополнить абзацем следующего содержания:

«При заключении трудового договора впервые трудовую книжку и уведомление о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета оформляет работодатель.»

2. На основании Постановления администрации Советского района от 09.06.2017 г. № 1089/НПА «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Советского района», Постановления администрации Советского района от 23.05.2019 г. №1084/НПА «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Советского района от 09.06.2017 г. №1089/НПА», Постановления администрации Советского района от 10.03.2020 г. №423/НПА «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Советского района от 09.06.2017 г. №1089/НПА»; Постановления администрации Советского района от 17.11.2020 г. №2379/НПА «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Советского района от 09.06.2017 г. №1089/НПА» внести следующие изменения в Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ п. Агириш (приложение 3 к коллективному договору):

2.1. п. 1.4. раздела 1, изложить в следующей редакции:

«1.4. Ставка заработной платы для расчета должностных окладов и тарифных ставок работникам учреждения устанавливается в размере 6540 рублей»;

2.2. Строку 1.1. раздела 2 таблицы 2 пункта 2.7. изложить в следующей редакции:

«

1.1.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
	проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
	проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, родного русского языка, родной литературы, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10

»;

2.3. Пункт 2.11. раздела 2 изложить в следующей редакции:

«2.11. Коэффициент масштаба управления руководителям, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений устанавливается в размере 0,30.»;

2.4. Пункт 3.1. раздела 3 дополнить подпунктом 3.1.5. следующего содержания:

«3.1.5. ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций»;

2.5. Строки 4, 5 таблицы 8 пункта 3.2. раздела 3 изложить в следующей редакции:

«

4.	4.1. Районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (за исключением случая, установленного пп.4.2 п. 4 настоящей таблицы)	1,7	статьи 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации, решение Думы Советского района от 02.02.2007 № 109 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Советского района»	
	4.2. Районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, применяемых при расчете ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство	1,5	приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 17.07.2020 № 1005 «Об утверждении методических рекомендаций по условиям и порядку назначения и осуществления дополнительной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджету Ханты-Мансийского автономного округа – Югры из федерального бюджета»	
5.	Процентная надбавка к заработной плате за работу в	в зависимости	статьи 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации	

районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	от стажа работы, но не более 50%	Федерации, решение Думы Советского района от 02.02.2007 № 109 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Советского района»
---------------------------------------------------------	----------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

»;

2.6. таблицу 8 пункта 3.2. раздела 3 дополнить строкой 6 следующего содержания:

«

6.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций	5000 рублей в месяц за каждый класс	приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 17.07.2020 № 1005 «Об утверждении методических рекомендаций по условиям и порядку назначения и осуществления дополнительной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджету Ханты-Мансийского автономного округа – Югры из федерального бюджета»
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

»;

Изменения, указанные в пункте 1, в подпункте 2.1. вступают в силу с момента подписания соглашения и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2020.

Изменения, указанные в подпунктах с 2.2. по 2.6. вступают в силу с момента подписания соглашения и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2020.