

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА с.ТАХТА ТАХТИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
УЛЬЧСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

682409 с. Тахта
ул.Школьная ,11

тел./факс: 8(42151)50260
e-mail: taxta-u@yandex.ru

УТВЕРЖДАЮ:
Директор

Т.Г.Петерс

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения между работодателем и работниками МБОУ СОШ с.Тахта Тахтинского сельского поселения Ульчского муниципального района Хабаровского края.

1.2. Коллективный договор заключается, с одной стороны, всеми работниками МБОУ СОШ с.Тахта Тахтинского сельского поселения, с другой стороны - работодателем в лице директора МБОУ СОШ с.Тахта Тахтинского сельского поселения.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании» от 29.12.2012 N 273 (с изменениями и дополнениями) и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав работников МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения.

1.4.Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, реорганизации ее в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения. При реорганизации МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Принятые сторонами дополнения и изменения оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекращать в одностороннем порядке выполнение взятых на себя обязательств.

1.9. Работодатель знакомит вновь поступивших на работу с настоящим коллективным договором под подпись.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения

- соглашение по охране труда;

- положение «Об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения

- положение «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, и нормы их выдачи (приложение №1);

- перечень должностей работников, работающих в неблагоприятных условиях труда (приложение №2);

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами (приложение №3).

1.11. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения:

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

2. Эффективный контракт

2.1. Содержание эффективного контракта, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Эффективный контракт заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. В эффективном контракте указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших эффективный контракт;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем эффективный контракт, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения эффективного контракта.

Обязательными для включения в эффективный контракт являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении эффективного контракта в него не были включены какие-либо

сведения и (или) условия из числа выше перечисленных, то это не является основанием для признания эффективного контракта незаключенным или его расторжения. Эффективный контракт должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст эффективного контракта, а недостающие условия определяются приложением к эффективному контракту, либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью эффективного контракта.

В эффективном контракте могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в эффективный контракт каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.4. Эффективный контракт с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Если в эффективном контракте не оговорен срок его действия, то он считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

По соглашению сторон может заключаться срочный трудовой договор с поступающими на работу пенсионерами по возрасту.

Изменение определенных сторонами условий эффективного контракта, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон эффективного контракта, за исключением случаев, предусмотренных действующим Трудовым Кодексом. Прекращение эффективного контракта с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным действующим Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 77) и иными федеральными законами.

2.5. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в области здравоохранения (ФЗ «О внесении изменений в статью 22 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» и ТК РФ №387-ФЗ от 23.12.2010г.).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки кадров МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Контролировать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

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

3.2.3. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки ст. 187 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренной ст. 173 -176 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.5. Обеспечивать подготовку документов для проведения аттестации педагогических и руководящих работников и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении эффективный контрактов с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом работнику не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82

Трудового кодекса Российской Федерации).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Высвобождаемым работникам работодатель обязан предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

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

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;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет и детей-инвалидов.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации), годовым календарным учебным графиком, учебным расписанием и индивидуальными графиками работы.

5.2. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, для воспитателей интерната при школе – не более 30 часов.

Работникам административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье. Продолжительность рабочего времени составляет для женщин 36 часов в неделю; для мужчин – 40 часов в неделю.

5.3. Составление расписания уроков осуществляется с учетом норм СанПиН 2.4.2821-10 и рационального использования рабочего времени учителя.

5.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели его начала.

5.5. Перед уходом в отпуск работник обязан в письменной форме предупредить администрацию о намерении использовать или не использовать дни проезда к месту отдыха и обратно. В случае изменения обстоятельств работник обязан сообщить об этом письмом, телеграммой или в устной форме до выхода на работу в соответствии с графиком отпусков.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий 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.

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

Право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы имеют:

- работающие пенсионеры по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родители и жены (мужья) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязательной военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающие инвалиды - до 60 календарных дней в году;
- работники в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;
- работник, имеющий 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году, которые используются по желанию работника полностью или по частям и могут присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.
- работнику для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из супругов либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

5.7. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, может быть предоставлен длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года. Очередность и время предоставления длительного отпуска, его продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску определяется директором МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения основании заявления педагогического работника. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения.

5.8. Время перерыва для отдыха и питания работников МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения.

6. Оплата труда и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения осуществляется на основании новой системы оплаты труда.

6.2. Для работников МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения, по

должностям работников образования, устанавливаются размеры окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в зависимости от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются рекомендуемые размеры окладов.

6.3. Заработная плата работника МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, в зависимости от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в эффективный контракт (дополнительное соглашение к трудовому договору).

6.5. Должностной оклад по уровню профессиональной квалификационной группы устанавливается работодателем на основании размеров окладов работников образования по соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.6. Педагогическим и другим работникам МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам по профессиональным квалификационным группам и могут быть установлены персональные надбавки.

6.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере (до 10 %) по сравнению с должностными окладами установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочих мест работников.

6.8. Работникам МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Выплата среднего заработка работнику производится накануне ухода работника в отпуск, но не позднее 3 дней до его начала. Средний дневной заработок для оплаты отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст.136, 139 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.9. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца (аванс – 15 числа каждого месяца, заработная плата – 1 числа каждого месяца). При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Порядок и оплата условий труда работников из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением «Об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения, положением «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения.

6.10. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной положением «Об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения и включает в себя:

6.10.1. Оплату труда исходя из должностных окладов, установленных в соответствии с новой системой оплаты труда;

6.10.3. Повышение размера оклада работников МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского

сельского поселения устанавливаются по следующим основаниям:

- специалистам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, повышение должностного оклада на 50%.
- учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения, повышение должностного оклада согласно Положения об оплате труда.

Выплаты по мерам социальной поддержки работникам МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения осуществляются в пределах общего фонда оплаты труда работников.

6.10.4. МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:

- на вредных и опасных работах;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

2) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- работа в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки за фактически отработанное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.10.5. Выплаты стимулирующего характера:

- педагогу – молодому специалисту;
- за напряженность и высокие результаты работы;
- по показателям стимулирования для различных категорий персонала МБОУ СОШ

с. Тахта Тахтинского сельского поселения

6.10.6. Премии:

- за основные результаты работы;
- единовременные премии;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

6.11. Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением «Об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения», Положением «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения», локальными нормативно-правовыми актами МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения

6.12. Работодатель обязуется своевременно знакомить всех работников школы с условиями оплаты их труда.

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

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Работникам устанавливается районный коэффициент к заработной плате, равный 50%; за исключением случаев, когда нормативными правовыми актами Российской Федерации установлен более высокий его размер.

7.2. На пособия, выплачиваемые лицам из средств краевого бюджета, начисляется районный коэффициент, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.3. Работникам выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, в порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации для районов, приравненных к районам Крайнего Севера.

7.4. Работникам в возрасте до 30 лет процентная надбавка к заработной плате устанавливается в следующем порядке:

- в полном размере, если они прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет суммарно независимо от периода проживания;

- прожившим не менее одного года в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах до вступления в трудовые отношения - в размере 20 процентов по истечении первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 20 процентов за каждые последующие шесть месяцев непрерывной работы, а по достижении 50-процентной надбавки - последние 20 процентов - за один год непрерывной работы;

- прибывшим в район Крайнего Севера из других регионов Российской Федерации, не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, - в общем порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации для районов Крайнего Севера, а именно: в размере 10 процентов - по истечении первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 10 процентов за последующие шесть месяцев непрерывной работы. По истечении одного года непрерывной работы - в порядке, установленном для работников в возрасте до 30 лет, проживших не менее одного года в районах Крайнего Севера до вступления в трудовые отношения.

7.5. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников, работодатель выплачивает выходное пособие в размере среднего месячного заработка. За ними также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанными работниками в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работники обратились в этот орган и не были им трудоустроены.

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

7.7. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, а также проведения отдыха членов его семьи производится по представлению авансового работником отчёта (членов его семьи) в отпуск (на отдых) исходя из примерной стоимости проезда.

Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска (места отдыха) на основании предоставленных билетов или других документов.

7.8. Выплаты на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался предоставленным ему правом.

7.9. Время, предоставляемое один раз в два года для проезда к месту использования отпуска и обратно, не засчитывается в срок отпуска.

7.10. Работнику и членам его семьи при переезде к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам в пределах территории Российской Федерации, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

7.11. Гарантии и компенсации расходов, связанные с переездом и расходами на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно, предоставляются работнику только по основному месту работы.

7.12. Работник обеспечивается бесплатно использованием библиотечным фондом в образовательных целях.

7.13. Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды и нормы материального обеспечения и социальной поддержки:

- выплата педагогу - молодому специалисту единовременного пособия в размере трех должностных окладов;

- выплата педагогу - молодому специалисту ежемесячной 35% надбавки к должностному окладу;

- выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости, по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трех должностных окладов;

- выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере 100% одного должностного оклада.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда согласно ст.219 ТК РФ, что включает в себя:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение к работодателю по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими

- рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых им для осуществления ими своих полномочий;
 - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
 - расследование и учет в установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
 - беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;
 - ознакомление работников с требованиями охраны труда;
 - разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения первичной профсоюзной организации;
 - наличие комплекса нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;
 - предоставление работникам спортивных сооружений и инвентаря, находящегося в распоряжении МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского для организации спортивно-оздоровительной работы;
 - вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей;
 - с целью охраны труда беременных женщин не допускать их к работе с компьютерами, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований, установленных санитарными нормами и правилами;

9. Обязанности работодателя

Работодатель рассматривает следующие вопросы:

- увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ (ст. 82, 374 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

10. Контроль выполнения коллективного договора

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

10.2. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

10.4. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

10.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.6. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. Стороны, подписавшие коллективный договор, 1 раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании работников МБОУ СОШ с. Тахта Тахтинского сельского поселения.

Приложение №1
к Коллективному договору

**Перечень
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, и нормы их выдачи**

№ п/п	Наименование профессии или должности	Наименование средства индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)	Основание
1.	Библиотекарь	Халат вискозно-лавсановый	1	п. 50 типовых норм, утвержденные постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации 31.12.2002 г. №85
2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1	п. 17 типовых норм, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 г. №541н
3.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Плащ непромокаемый <i>Зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке Валенки Калоши на валенки	1 1 6 пар 1 на 3 года 1 на 2,5 года 1 на 3 года 1 пара на 2 года	п. 20 типовых норм, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 г. №541н

4.	Лаборант физики и лаборант химии	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Тапочки кожаные Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 года дежурный 2 пары дежурные до износа	п. 37 типовых норм, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 г. №541н
5.	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием Респиратор	1 1 пара 4 пары до износа	п. 64 типовых норм, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 г. №541н
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные <i>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</i> Перчатки резиновые	1 6 пар 2 пары	п. 84 типовых норм, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 г. №541н

Примечание: Перечень профессий и должностей может быть изменен в связи с изменением законодательства Российской Федерации.

Приложение № 2
к Коллективному договору

**Перечень
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами**

№ п/п	Наименование профессии или должности	Норма выдачи на 1 месяц	Основание
1.	Гардеробщик	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 года №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
2.	Дворник	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 года №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
3.	Лаборант физики и лаборант химии	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 года №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
4.	Рабочий по обслуживанию	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 года №1122н «Об

	зданий и сооружений	дозировочных устройствах)	утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
5.	рабочий по комплексному обслуживанию	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 года №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 68310291949308261174446458885988728622825444129

Владелец Петерс Татьяна Георгиевна

Действителен с 18.02.2026 по 18.02.2027