

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Ненецкого автономного округа «Средняя школа п. Хорей-Вер»

на 2020-2022 г.г.

От работодателя:

Директор
ГБОУ НАО «СШ п. Хорей-Вер»



/Т.Н. Рыльцина/

(подпись, Ф.И.О.)

«01» сентября 2020 г.

От работников:

Председатель СТК
ГБОУ НАО «СШ п. Хорей-Вер»

 В.С. /Е.Н. Валей/

(подпись, Ф.И.О.)

«01» сентября 2020 г.

п. Хорей-Вер
2020 год

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Ненецкого автономного округа «Средняя школа п. Хорей-Вер» (далее ГБОУ НАО «СШ п. Хорей-Вер»)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ.

1.3. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации являются: работодатель ГБОУ НАО «СШ п. Хорей-Вер», представленный в лице директора Рыльциной Татьяны Николаевны, действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники ГБОУ НАО «СШ п. Хорей-Вер», представленные Советом трудового коллектива (далее – СТК) в лице её председателя Валей Екатерины Николаевны, именуемые далее «Работники» с другой стороны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей);

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст.43 ТК РФ).

1.7. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

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

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до 01.09.2022 года.

II. Права и обязанности работодателя и работников

2.1. «Работники» обязуются:

- 2.1.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда.
- 2.1.2. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором.
- 2.1.3. Бережно относиться к имуществу «Работодателя» и других «Работников».
- 2.1.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
- 2.1.5. Содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии
- 2.2. *«Работодатель» обязуется:*
 - 2.2.1. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда
 - 2.2.2. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, медицинского обслуживания «Работников»
 - 2.2.3. Сотрудничать с «Представительным органом», предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у «Работников», посредством переговоров.
 - 2.2.4. Соблюдать условия «Договора», соглашений, трудовых договоров с «Работниками».
 - 2.2.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся «Работникам» заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством РФ, «Договором»,
 - 2.2.6. В недельный срок со дня получения от «Представительного органа» требования об устранении выявленных нарушений по «Договору» сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.
 - 2.2.7. Осуществлять обязательное социальное страхование «Работников» в порядке, установленном законодательством РФ.
 - 2.2.8. В соответствии с трудовым законодательством РФ, «Договором», соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения «Работниками» дисциплины труда. Трудовой распорядок определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка», являющимся неотъемлемой частью «Договора».
- 2.3. *«Работники» имеют право:*
 - 2.3.1. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
 - 2.3.2. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, законодательством РФ и «Договором».
 - 2.3.3. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором.
 - 2.3.4. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
 - 2.3.5. На информацию об исполнении «Договора» и контроле за исполнением «Договора».
 - 2.3.6. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.
 - 2.3.7. На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.
 - 2.3.8. На обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных законодательством РФ.
 - 2.3.9. При исполнении профессиональных обязанностей педагогические работники имеют право на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников. Выбор учебников и учебных

пособий, используемых в образовательном процессе в имеющих государственную аккредитацию и реализующих образовательные программы общего образования образовательных учреждениях, осуществляется в соответствии со списком учебников и учебных пособий, определенным образовательным учреждением, включенных в федеральный перечень.

2.4. «Работодатель» вправе:

2.4.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с «Работниками» в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ, «Договором» и трудовыми договорами.

2.4.2. Поощрять «Работников» за добросовестный эффективный труд.

2.4.3. Требовать от «Работников» исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу «Работодателя» и других «Работников», соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины.

2.4.4. Привлекать «Работников» к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

III. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

3.1. Трудовые отношения между «Работниками» и «Работодателем» регулируются трудовым договором, «Договором», локальными нормативными актами.

3.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменном виде в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором школы и работником. Трудовой договор заключается и является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора и включенные в трудовой договор, не могут ухудшать положения «Работников», определенного трудовым законодательством РФ и «Договором».

3.4. Трудовой договор может заключаться как на определенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия «Работодатель» обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

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

3.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.66 типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается директором школы (работодателем), исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами.

Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором школы до окончания учебного года и ухода работника в отпуск. Директор школы должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до ухода в очередной отпуск.

3.7. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в течение учебного года, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки учителей более или менее часов на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

3.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы возможны только по взаимному согласию сторон в письменном виде.

3.10. Согласно ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором за дополнительную оплату (ст. 151 настоящего Кодекса).

3.11. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ, с его письменного согласия «Работодатель» обязан перевести на другую имеющуюся у «Работодателя» работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 (четырёх) месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у «Работодателя» отсутствует, то «Работодатель» обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику начисляется.

3.12. Если работник не согласен работать в новых условиях, то «Работодатель» обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у «Работодателя» работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.13. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у «Работодателя» работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

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

3.15. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 8, 9 или 10 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у «Работодателя» работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.16. В случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 84 Трудового кодекса РФ, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у «Работодателя» работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.17. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у «Работодателя» работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.18. Директор школы обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

IV. Рабочее время, время отдыха

4.1. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений.

4.3. Режим работы руководителей образовательных учреждений, их заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

4.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объема учебной нагрузки, предусмотренной трудовым договором. Выполнение другой части педагогической работы работниками, ведущими преподавательскую работу, требующую затрат рабочего времени и не конкретизированную по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и регулируется планами и графиками работы, в т.ч. личными планами педагогического работника. Перечень таких работ, входящих в оплату педагогической деятельности обозначен в «Положении об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (приложение к приказу Минобрнауки России от 27.03.2006г. № 69).

4.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

4.6. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.7. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного

дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия; выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

4.8. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать методический день для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п. Выполнение указанной работы педагогическим работником может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

4.9. Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, № 14, ст. 1289; 2005, № 7, ст. 560), определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

4.10. Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем работы регулируется образовательным учреждением.

4.11. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом Гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях СанПиН 2.4.2.1178-02 (введены в действие Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 ноября 2002 г. № 44, зарегистрировано Минюстом России 5 декабря 2002 г., регистрационный № 3997; пункт 2.9.5 СанПиН), предусматривающих в первые два месяца «ступенчатый» метод наращивания учебной нагрузки, а также динамическую паузу, что не должно отражаться на объеме учебной нагрузки, определение которой производится один раз в год на начало учебного года в соответствии с учебным планом.

4.12. При составлении расписаний учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

4.13. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

4.14. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной

программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Положения «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения» с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.15. Педагогическим работникам в каникулярное время предоставлять методический день (в количестве 1 дня) с учетом производственной необходимости. Присутствие на рабочем месте не обязательно.

4.15. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

4.16. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.17. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

Предоставление отгулов с сохранением заработной платы осуществляется в каникулярное время, в особых случаях предоставление отгулов возможно в период образовательного процесса при согласовании с Работодателем.

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

4.19. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе

4.20. Согласно статьи 113 ТК РФ работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников МБОУ к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных данной статьей с их письменного согласия по письменному распоряжению или приказу Работодателя (директора школы).

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.21. Привлечение работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению или приказу директора школы и с письменного согласия работника с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.22. Отдельные должности «Работников» могут по распоряжению «Работодателя» при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Должности «Работников», которым может устанавливаться ненормированный рабочий день, указаны в «Перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем» (Приложение № 2 к «Договору»), являющимся неотъемлемой частью «Договора».

4.23. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, а в иных случаях также с учетом мнения «Представительного органа».

4.24. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ) в соответствии с графиком отпусков, который составляется «Работодателем» с учетом мнения «Представительного органа» не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года.

Все виды оплачиваемых дополнительных отпусков суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

4.25. Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ)

4.26. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (ст.334 ТК РФ)

4.27. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ).

4.28. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы.

4.29. «Работодатель» обязуется предоставить дополнительные оплачиваемые отпуска: Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем, занятых на работах с вредными условиями труда (ст. 116 ТК РФ) (Приложение № 2)

4.30. 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 (ст. 125 ТК РФ).

Отказ работника от выхода на работу в связи с отзывом его из отпуска не является нарушением трудовой дисциплины и не может повлечь применение к нему мер дисциплинарного взыскания (§ 6 Комментарий к ст. 125 ТК РФ).

4.31. Работнику, имеющему 2 (двух) или более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.32. «Работодатель» обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

4.32.1. Работающим пенсионерам, получающим пенсию по возрасту - до 14 календарных дней в году;

4.32.2 Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4.32.3. "Работникам" в случаях рождения ребенка, регистрации брака - 2 календарных дня;

- 4.32.4. «Работникам» в случае смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- 4.32.5. Иным «Работникам» - по их письменному заявлению с указанием причин и с разрешения «Работодателя».

V. Профессиональная подготовка и переподготовка

5.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст.197 ТКРФ).

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель (ст. 196 ТКРФ).

5.2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право проходить не реже чем один раз в пять лет профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 173-175, 177 ТКРФ)

5.5. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТКРФ)

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда «Работников» осуществляется в соответствии с «Договором», трудовым договором, на основе Положения о новой системе оплаты труда, иными локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

6.2. Заработная плата включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- размеры минимальных окладов работников, по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;

- порядок, условия осуществления, размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда; выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда и процентные надбавки к заработной плате в районах Крайнего Севера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением о новой системе оплаты труда, локальными нормативными актами образовательного учреждения.
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и бухгалтера.

6.3. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании, в трудовых договорах.

6.4. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

6.5. Изменение разрядов оплаты труда или размеров должностных окладов производится при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания временной нетрудоспособности.

6.6. Проводить ежегодную тарификацию учителей и других педагогических работников на начало учебного года (не позднее 5 сентября), производить предварительное ознакомление работников тарификацией под роспись с указанием даты ознакомления.

6.7. При выплате заработной платы директор школы обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6.8. Заработная плата выплачивается 2 (два) раза в месяц путем выдачи денежных средств через кассу или перечисляется на счет в банке (в том числе с зачислением на пластиковую карту банка, который производит обслуживание «Работодателя»). Выплаты производятся до 15 и до 30 числа каждого месяца.

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

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор школы.

6.10. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. При выполнении работником с повременной оплатой труда

работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (ст. 151, 152 ТК РФ).

6.12. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

6.13. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (отгула с сохранением заработной платы) не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.14. Производить оплату труда в выходные и праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, выраженного в письменной форме, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.15. Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников на основании «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа п. Хорей-Вер» по согласованию с советом трудового коллектива.

6.16. Направлять экономию средств фонда оплаты труда на премирование работников, оказание материальной помощи

6.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 ТК РФ)

VII. Гарантии и компенсации

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

Под компенсациями в «Договоре» понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения «Работникам» затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных законодательством РФ (ст.164).

7.2. Педагогические работники образовательных учреждений в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста, на первоочередное предоставление жилой площади. (Закон об Образовании ст. 55.5)

7.3. Педагогическим работникам предоставляется право на получение за счет средств окружного бюджета в соответствии с законом НАО «Об Образовании»:

7.3.1 Субсидий на строительство и приобретение жилья в порядке, установленном федеральным и окружным законодательством.

7.3.2. Единовременного выходного пособия, в размере пяти должностных окладов, при увольнении с работы в связи с выходом на пенсию по возрасту (инвалидности) за счет средств окружного бюджета (при условии, что работник отработал в образовательных учреждениях регионального значения дополнительного образования детей не менее 30 лет).

7.3.4. Материальной помощи в размере одного должностного оклада (ставки) с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, один раз в календарном году.

7.3.5. Педагогическим работникам устанавливается надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) с учетом фактической нагрузки за педагогический стаж в размере:

от 3 до 8 лет – от 1 % до 10%;

от 8 до 15 лет – от 1 % до 20%;

от 15 до 20 лет – от 1 % до 30%;

свыше 20 лет – от 1 % до 40%.

Другим работникам образовательного учреждения устанавливается надбавка за стаж работы к должностному окладу или тарифной ставке в следующих размерах: при стаже работы

от 1 до 5 лет – от 1 % до 10%

от 5 до 10 лет – от 1 % до 15%

от 10 до 15 лет – от 1 % до 20%

свыше 15 лет – от 1 % до 30%

7.4. Педагогическим работникам образовательных учреждений регионального значения дополнительного образования детей, имеющим звание «Заслуженный учитель», дополнительно устанавливается надбавка в размере пяти тысяч рублей (часть 3 в ред. закона НАО от 16.02.2012 № 7-ОЗ)

7.5. Молодым специалистам (лицам, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования, работающим в течение первых трех лет по педагогической специальности в учреждениях регионального значения дополнительного образования детей и не достигшим возраста 30 лет) устанавливаются персональные надбавки к окладу в размере до 30%, а окончившим учреждение профессионального образования с отличием - до 40% на срок не более трех лет.

7.6. Работники имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа.

7.7 Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

7.7.1. Стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) оплачивается независимо от времени использования отпуска.

7.7.2. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника организации и членов его семьи производится перед отъездом работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

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

7.8. Помимо «Работников» указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предоставляется следующим категориям «Работников»:

- проработавших в данном учреждении не менее 20 лет.

– имеющих звание «Заслуженный учитель».

7.9. Работодатель ходатайствует перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделение ссуд на приобретение (строительство) жилья, мест для детей работников школы в дошкольных детских учреждениях.

7.10. «Работодатель» выплачивает «Работникам» материальную помощь, кроме установленных законодательством РФ, в следующих случаях:

- Смерти «Работника» его близким родственникам в размере 10000 рублей
- Юбилейные даты «Работника» (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере 5000 рублей

VIII. Охрана и обеспечение безопасных условий труда

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на «Работодателя».

8.2. «Работодатель» обязан обеспечить:

8.2.1. Право работников образовательного учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для организации этого права заключить Соглашение по охране труда.

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

Организацию проверки знаний работников по охране труда на начало учебного года.

8.2.3. Наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа, других материалов за счет учреждения.

8.2.4. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты «Работников», в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами.

8.2.5. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

8.2.6. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными «Работниками» лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения «Работниками» средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.7. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

8.2.8. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров «Работников» школы.

8.2.9. Недопущение «Работников» к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

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

- 8.2.11. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья «Работников» при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
- 8.2.12. Своевременное расследование и учет несчастных случаев в школе и профессиональных заболеваний.
- 8.2.13. Санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание «Работников» в соответствии с требованиями охраны труда.
- 8.2.14. Обязательное социальное страхование «Работников» от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.2.15. Ознакомление «Работников» с требованиями охраны труда.
- 8.2.16. Разработку и утверждение с учетом мнения Представительного органа инструкций по охране труда для «Работников».
- 8.2.17. Создание комиссии по охране труда, в состав которой должен входить представитель Совета трудового коллектива
- 8.3. «Работники» обязаны:
- 8.3.1. Соблюдать требования охраны труда.
- 8.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 8.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- 8.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в школе, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 8.3.5. Проходить обязательные медицинские осмотры.
- 8.4. Охрана труда и обеспечение безопасных условий труда «Работников» у «Работодателя» осуществляется в соответствии с «Положением об охране труда», являющимся неотъемлемой частью «Договора».
- 8.5. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у «Работодателя» в образовательном учреждении назначается ответственный за охрану труда, имеющий соответствующую подготовку или опыт работы в этой области приказом Работодателя (директора).

IX. Контроль за выполнением договора

- 9.1. Контроль за выполнением «Договора» осуществляется назначенными «Сторонами» ответственными лицами.
- Ответственными лицами со стороны «Работодателя» являются: директор ГБОУ НАО «СШ п. Хорей-Вер».
- Ответственными лицами со стороны «Работников» являются: Председатель СТК.
- 9.2. При осуществлении контроля «Стороны» обязаны представлять друг другу полную и достоверную информацию, необходимую для контроля за выполнением «Договора».
- 9.3. «Работодатель» обязуется предоставлять по требованию «Представительного органа» отчет об исполнении обязательств по «Договору».
- 9.4. «Представительный орган» обязуется осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых «Работодателем» на охрану труда, гарантии и компенсации

«Работникам», стимулирующие и поощрительные выплаты. Работодатель обязуется предоставлять необходимую информацию для осуществления данного контроля.

9.5. Работодатель и представительный орган рассматривают в 15-дневный срок все возникающие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

X. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

10.1. Под коллективным трудовым спором понимается неурегулированные разногласия между «Работниками» (их представителями) и «Работодателем» (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом «Работодателя» учесть мнение «Представительного органа» при принятии локальных нормативных актов.

10.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, «Стороны» по «Договору» обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

XI. Заключительные положения

11.1. Изменения к «Договору» и дополнения «Договора» в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию «Сторон» в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения «Договора».

11.2. «Стороны», виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных «Договором», несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.3. «Договор» с приложениями в семидневный срок со дня подписания «Сторонами», «Работодатель» направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.4. При приеме на работу «Работодатель» или его представитель обязан ознакомить работника с «Договором».

11.5. «Договор» составлен на 16 листов в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из «Сторон» и один - для соответствующего органа по труду, осуществляющего регистрацию «Договора».

11.6. «Договор» заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его «Сторонами».