

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Молодёжненская средняя общеобразовательная школа»

Томского района

на 2021-2024 годы

От работодателя:

Директор
МБОУ «Молодёжненская СОШ»
Томского района



Т.В. Кидвельдина

МП

Дата подписания:

«07» декабря 2021г.

От работников:

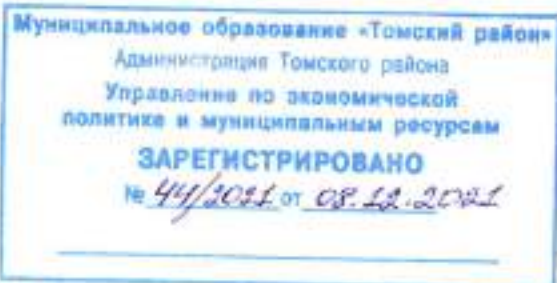
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Молодёжненская СОШ»
Томского района



Ж.Ю. Аникина

Дата подписания:

«07» декабря 2021г.



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Молодёжненская средняя общеобразовательная школа» Томского района (далее – организация).

1.2. Правовой основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иные федеральные законы;
- Закон Томской области от 13.01.2003 № 11-ОЗ «О социальном партнерстве в Томской области»;
- Соглашение о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области», объединениями работодателей Томской области на 2020-2022 годы (далее – областное трехстороннее соглашение);
- Отраслевое соглашение между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы (далее- областное отраслевое соглашение).

1.3 Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен между муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Молодёжненская средняя общеобразовательная школа» Томского района (далее по тексту - Работодатель), в лице директора Киликельдиной Татьяны Викторовны и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Молодёжненская средняя общеобразовательная школа» Томского района, в лице представителя работников Аникиной Жанны Юрьевны.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 5 календарных дней после его подписания.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.8. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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 рассматриваются сторонами и разрешаются в соответствии с трудовым законодательством.

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с первичной профсоюзной организацией муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Молодёжненская средняя общеобразовательная школа» Томского района (далее - первичная профсоюзная организация):

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда работников;
3. Соглашение по охране труда;
4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
5. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;
6. Положение о премировании работников и материальной помощи и ее размерах;
7. Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
8. Другие локальные нормативные акты организации.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию:

- по согласованию с первичной профсоюзной организацией;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с первичной профсоюзной организацией планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.16. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

2.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работниками организации заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ст. 59 ТК РФ.

2.3. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, при приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается.

2.4. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ, обязан получить письменное согласие работника, если режим необусловленной трудовым договором работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с продолжительностью рабочего времени, установленной по определенным сторонами условиям трудового договора.

2.5. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников кроме категории работников, предусмотренной частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, отнесенные к категории граждан предпенсионного возраста.

При равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники- члены первичной профсоюзной организации.

2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации 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.

К сообщению в первичную профсоюзную организацию в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ работодатель должен приложить:

приказ о сокращении численности или штатов работников организации;

действующее и вновь вводимое штатные расписания;

список сокращаемых должностей;

сведения о работниках, занимающих одноименные должности, с указанием их квалификации и других сведений, позволяющих определить преимущественное право на оставление на работе;

перечень вакансий на день направления сообщения в первичную профсоюзную организацию;

предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового увольнения работников сообщение должно содержать социально-экономическое обоснование.

При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Работодатель обязан ежемесячно представлять органам службы занятости:

сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

2.7. В соответствии с частью 1 ст.82 ТК РФ расторжение трудового договора с работником - членом первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьями ТК РФ:

- 81, часть первая: пункты 2, 3, 5, 6,7, 8, 10;

- 84: абз.4;

- 336: пункты 1, 2

производится с предварительного согласия коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете, а в отношении директора организации – также и с учетом мотивированного мнения вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Днями выплаты заработной платы являются: 12 и 27 числа каждого месяца. Допускается выплата заработной платы ранее указанных сроков на 1, 2, 3, 4 дня до установленных выше дней.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору), с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.2. Заработная плата работникам устанавливается в соответствии с Постановлением Администрации Томского района от 30.04.2019 № 156 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Томского района» и включают в себя

- должностной оклад (оклады) в соответствии с профессиональной квалификационной группой;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.3. Должностные оклады (оклады) в соответствии с профессиональной квалификационной группой устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Томского района.

3.4. Компенсационные выплаты устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников МБОУ «Молодёжненская СОШ» Томского района».

3.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников МБОУ «Молодёжненская СОШ» Томского района».

3.6. Материальная помощь устанавливается - Положением о системе оплаты труда работников МБОУ «Молодёжненская СОШ» Томского района».

3.7. Разработка и применение нормативных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда в организации, осуществляется с участием первичной профсоюзной организации.

Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников организации, в том числе премирование, надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера, регулируются положениями об оплате труда работников либо локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

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

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.9. Компетенция образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализуется через следующие пункты коллективного договора:

3.9.1. На установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя организации за счет стимулирующей части фонда оплаты труда выделяется из общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. Конкретная величина стимулирующей выплаты работникам определяется руководителем образовательной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.9.2. На установление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам образовательной организации за счет стимулирующей части фонда оплаты труда выделяется из общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. Конкретная величина стимулирующей выплаты работникам определяется руководителем образовательной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.9.3. На установление выплат стимулирующего характера за счет стимулирующей части фонда оплаты труда работникам, не относящимся к категории педагогических, выделяется из общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. Конкретная величина стимулирующей выплаты работникам определяется руководителем образовательной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.9.4. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Организация обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование, увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, оказание материальной помощи.

3.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, 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.

3.11. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, которая устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника рассчитывается с учетом его должностного оклада, и всех компенсационных и стимулирующих надбавок и доплат.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем изменения тарификации (областное отраслевое соглашение п.5.10.).

3.12. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права не установлен иной размер повышения оплаты труда за работу в ночное время.

3.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.14. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, входящих в состав оплаты труда работника с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, за исключением материальной помощи и выплат единовременного характера.

3.15. Лицам, работающим по совместительству, компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми, локальными актами, содержащими нормы трудового права, предоставляются в полном объеме.

3.16. По согласованию с первичной профсоюзной организацией производится:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных выплат, распределение экономии фонда оплаты труда, материальной помощи.

3.17. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» или региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия

указанного регионального соглашения). Размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» или региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия указанного регионального соглашения).

3.18. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (педагогическую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается тарификацией организации.

В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то объем учебной нагрузки определяется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.19. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

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

3.20. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха установлены в организации в Правилах внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Молодёжненская средняя общеобразовательная школа» Томского района. В организации устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём (воскресенье).

4.2. Педагогическим работникам, ведущим занятия по расписанию, на каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, устанавливается график еженедельной работы (дни недели и часы присутствия в образовательной организации) в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.3. Режим рабочего времени директора организации, в каникулярное время, не совпадающее с его отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

4.4. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.5. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

4.6. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих педагогическую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (п. 2.4 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536).

4.7. Сверхурочной работой является работа, выполняемая в соответствии со статьей 99 ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.8. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим педагогическую работу помимо основной работы (заместителям руководителя, руководителю и т. д.), также устанавливается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией, при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы (за исключением случаев, когда педагогические работники подали письменное заявление об уменьшении им учебной нагрузки в новом учебном году).

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

4.9. При установлении педагогическим работникам, для которых образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем

учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

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

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

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

4.11. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых с их согласия в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе общеобразовательных и других образовательных организаций, определяется в соответствии с занимаемой должностью в пределах объема учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации и регулируется графиком работы.

4.12. По желанию работника, 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. Конкретный день освобождения от работы определяется по договоренности сторон. По желанию работника, указанный день присоединяется к ежегодному отпуску.

4.13. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение № 2 к коллективному договору).

4.14. Отпуска предоставляются работнику в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.15 Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- регистрация заключения брака работника - 3 календарных дня, регистрация заключения брака детей работника - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг(а), братья, сестры, дедушки, бабушки) – 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней временной нетрудоспособности - 3 календарных дня;

- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу – 10 календарных дней;
- библиотекарю, педагогу - библиотекарю, заведующему библиотекой – 14 календарных дней.

4.16. Продолжительность рабочего времени для работников организации устанавливается в соответствии с ТК РФ.

Нормальная продолжительность рабочего времени для работников организации не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

для педагогических работников - не более 36 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с ТК РФ. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим законодательством.

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

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 устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

V. Молодежная политика

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1 Педагогическую нагрузку молодым педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

5.1.2. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник, направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату работнику командировочных расходов в порядке и размерах, которые

предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

5.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 177 ТК РФ, также молодым работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования, например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению образовательной организации или органов управления образования, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии фонда оплаты труда.

5.1.4. Ходатайствовать о внеочередном предоставлении молодым работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в детском дошкольном учреждении.

5.1.5. Создавать условия для профессионального роста молодых работников через наставничество. Поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно Положению о стимулирующих выплатах.

5.1.6. Устанавливать неполное рабочее время в случае поступления ребенка в первый класс, а также по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у работодателя.

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

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

- молодые работники;
- молодые работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- молодые работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб.

5.3. Работодатель и первичная профсоюзная организация обязуются:

5.3.1. Привлекать молодых работников к активному участию в проведении массовых культурно-досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства.

5.3.2. Информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых работников, оказывать помощь в оформлении документов.

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования, предоставляются гарантии и компенсации независимо от платной или бесплатной основы обучения, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением руководителя организации и первичной профсоюзной организации (ст. 197 ТК РФ).

6.2. При проведении аттестации педагогических работников организации соблюдаются следующие условия:

6.2.1. В состав аттестационной комиссии образовательной организации по аттестации педагогических работников организации включается председатель первичной профсоюзной организации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

При проведении аттестации работников организации на соответствие занимаемой должности в случае, если председатель первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии выражает несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности, принятие решения аттестационной комиссии откладывается до получения мотивированного мнения первичной профсоюзной организации. Такое мотивированное мнение первичная профсоюзная организация должна направить в аттестационную комиссию не позднее, чем в пятидневный (5 рабочих дней) срок со дня заседания аттестационной комиссии, на котором председатель первичной профсоюзной организации выразил несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности.

6.2.2. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу, принимаемым по согласованию с первичной профсоюзной организацией, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением численности или штата работников организации, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;
- закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения первичной профсоюзной организации, представленных руководителю образовательной организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории.

6.2.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, ему может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения первичной профсоюзной организации, представленных руководителю образовательной организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории.

6.2.4. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатель уведомляет педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

6.2.5. Педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория (первая или высшая) по упрощенной форме аттестации. Вопрос о присвоении решается аттестационной комиссией Департамента общего образования Томской области.

Основания для прохождения аттестации по упрощенной форме имеют педагогические работники:

- удостоенные почетных званий, награжденные правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность согласно приложению № 6 к настоящему коллективному договору;
- участники областных этапов всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям»;
- победители конкурса на получение денежного поощрения лучшим учителям образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации или Администрацией Томской области и регионального конкурса «Рыцарь в образовании».

Право аттестации на первую квалификационную категорию по упрощенной форме имеют победители областного конкурса «Молодой учитель» и регионального конкурса «Педагогические горизонты».

При аттестации на квалификационную категорию (первую или высшую) по упрощенной форме аттестуемый представляет: личное заявление по установленной Департаментом общего образования Томской области форме; копию документа, подтверждающего наличие награды, звания, статус участника (победителя) конкурса; представление (характеристика) руководителя образовательной организации на педагогического работника, претендующего на прохождение аттестации в упрощенной форме и решение первичной профсоюзной организации.

Указанной в настоящем пункте упрощенной формой аттестации по одной и той же должности педагогический работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды, статуса участника (победителя) конкурса. Если педагогический работник уже пользовался упрощенной формой аттестации на основании ранее действовавших областных отраслевых соглашений, он не может использовать указанную форму повторно по этим же основаниям.

Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды, ведомственные знаки отличия, награды за педагогическую деятельность могут воспользоваться упрощенной формой проведения аттестации по каждой из них.

Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, в том числе по упрощенной форме аттестации, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории (п. 30 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276).

6.2.6. На основании письменных личных заявлений производится оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных Приложением № 6 к настоящему коллективному договору.

6.2.7. Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию по одной педагогической должности вправе подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой педагогической должности.

6.2.8. Копия представления работодателя при аттестации на соответствие занимаемой должности вручается педагогическому работнику по его заявлению.

6.2.9. Молодым специалистам, признаваемым таковыми в соответствии с Законом Томской области от 12.08.2013 N 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», приступившим к работе в образовательной организации, выплачивается единовременное пособие.

Указанным лицам, при установлении учебной нагрузки в объеме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад), при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой, выплачивается заработная плата в размере должностного оклада.

6.3. Условия, установленные пунктом 6.2. настоящего раздела, распространяются на

всех работников организации.

Дополнительные социальные гарантии, льготы, предусмотренные подпунктами 6.2.2., 6.2.3., 6.2.5. настоящего коллективного договора предоставляются при наличии решения первичной профсоюзной организации.

6.4. Работникам осуществлять дополнительные меры социальной поддержки по согласованию с первичной профсоюзной организацией в соответствии с Положением об оплате труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Молодёжненская средняя общеобразовательная школа» Томского района:

- оказывать материальную помощь;
- устанавливать надбавки к окладам работников, награжденных ведомственными знаками отличия, профсоюзными наградами, государственными наградами областного и федерального уровней.

Работник пользуется социальными льготами по вопросам продления квалификационной категории, присвоения квалификационной категории в упрощенном порядке, учета квалификационной категории при работе в должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, по основаниям и в порядке, предусмотренными областным отраслевым соглашением.

6.5. Педагогическим работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с частью третьей статьи 139 ТК РФ).

6.6. Работодатель и первичная профсоюзная организация совместно представляют работников образовательной организации к награждению ведомственными, государственными наградами и другими наградами.

6.7. В соответствии со статьей 335 ТК РФ педагогические работники организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

VII. Охрана труда

7.1. Работодатель совместно с работниками создает систему административно-общественного контроля за охраной труда.

7.2. Обязанности работодателя:

7.2.1. Для реализации права работников на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель осуществляет мероприятия, указанные в Соглашении по охране труда (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору). Работодатель обязан обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии со ст. 226 ТК РФ.

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

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

7.2.3. Работодатель обеспечивает:

а) разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения первичной профсоюзной организации,

б) наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.2.4. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда первичной профсоюзной организации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

Для выполнения своих обязанностей уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка.

7.2.5. Работодатель обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в организации инструментов и материалов.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

Работодатель обязан принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.2.6. Обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию и проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

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

7.2.7. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о

техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением и организацию контроля за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, указан в Приложении № 5 к настоящему коллективному договору.

Работники не допускаются к выполнению работ без данных им в установленном порядке средств индивидуальной защиты, а также с неисправными, не отремонтированными и загрязненными средствами индивидуальной защиты.

Работники должны ставить в известность работодателя (или его представителя) о выходе из строя (неисправности) средств индивидуальной защиты.

За счет собственных средств работодатель осуществляет уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение, своевременную химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку средств индивидуальной защиты, а также ремонт и замену средств индивидуальной защиты (п.30 приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты").

Работодатель организует выдачу смывающих и обезвреживающих средств. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, предусмотрены приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

7.2.8. Работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях организации необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты организации;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, в том числе о

пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

- содействовать деятельности добровольных пожарных;

- обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года N 123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности».

7.2.9. Работодатель обязан обеспечить расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.10. Работодатель организует санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.2.11. Работодатель обязан обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.2.12. Работодатель обязан проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ, Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

По результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

7.2.13. Работодатель обязан обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3. Организация признает серьезность ситуации с эпидемией ВИЧ-инфекции и ее воздействия на рабочие места:

- признание ВИЧ/СПИДа проблемой, имеющей значение для сферы труда;
- недопустимость дискриминации работников, имеющих ВИЧ-инфекцию;
- создание безопасной и здоровой производственной среды;
- поддержание социального диалога и профилактики, направленной на повышение уровня информированности работников;

- сохранение конфиденциальности личной информации в пределах положений трудового законодательства РФ.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей Организация проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди работников;

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные инструктажи по охране труда.

Организация обязуется не допускать дискриминации ВИЧ-инфицированных работников. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

Организация обязуется консультировать и мотивировать работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

Работникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными, будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Работодатель обеспечит соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

Организация будет оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;

- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);

- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

Организация установит партнерские отношения с ОГБУЗ «Томский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД и другими инфекционными заболеваниями», которые проводят тестирование и консультирование, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы.

7.4. На время приостановки работ в образовательной организации, кабинете, мастерских органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.5. Работодатель создаёт в соответствии со ст. 218 ТК РФ комитет (комиссию) по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и первичной профсоюзной организации.

7.6. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

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

7.7. Работники обязуются использовать полученную специальную одежду, специальную обувь и средства индивидуальной защиты по прямому назначению.

7.8. В связи с распространением COVID-19 работники, принявшие решение о вакцинации, по согласованию с работодателем, освобождаются от работы на один рабочий день с сохранением места работы и среднего заработка на основании их письменного заявления, либо в день вакцинации, либо один день добавляется к очередному ежегодному отпуску, либо предоставляется в иной день в течении календарного года. Работники обязаны представить справку медицинской организации, подтверждающую прохождение вакцинации. Сделавшим прививку от COVID-19 вместо предоставления дня отдыха, по их желанию (по письменному заявлению об отказе получить день отдыха) и согласованию с работодателем предоставляется разовая выплата в размере 1 000 (одна тысяча) рублей.

7.9. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Томской районной организации Профсоюза (далее – ТРО Профсоюза) членских профсоюзных взносов в размере одного процента из заработной платы работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации по письменному заявлению работника, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в первичной профсоюзной организации, уполномочил в установленном порядке первичную профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет ТРО Профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере одного процента от суммы начисленной заработной платы.

8.3. Взаимодействие работодателя с первичной профсоюзной организацией осуществляется посредством:

- согласования, представляющего собой принятие решения работодателем только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение.

В случае если мнение первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением работодателя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения работодателем является грубым нарушением его трудовых обязанностей.

8.4. С согласия вышестоящего выборного коллегиального профсоюзного органа производится увольнение председателей и членов первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников образовательной организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

8.5. Работники, избранные в состав первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия первичной профсоюзной организации, а председатели первичной профсоюзной организации - и с согласия вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа (ТРО Профсоюза).

8.6. Председатель и члены первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые первичной профсоюзной организацией, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

8.7. Председатель и члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, выполнению показателей для

распределения стимулирующих выплат, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других комиссий.

8.8. По представлению председателя ТРО Профсоюза, лица, являющиеся внештатными правовыми и техническими инспекторами труда первичной профсоюзной организации, освобождаются от своей работы, как по основному месту работы, так и по совместительству для участия: в профсоюзной учебе; в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, ТРО Профсоюза; в работе пленумов, президиумов, на периоды проверок, семинаров, совещаний, работы в выборных профсоюзных органах с сохранением средней заработной платы.

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

8.9. Первичная профсоюзная организация выделяет для членов первичной профсоюзной организации средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- и другое.

8.10. Первичная профсоюзная организация организывает контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

8.11. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, мебель, телефонную связь, оргтехнику, место для размещения информации первичной профсоюзной организацией, по мере необходимости - транспорт, а также создает условия для проведения профсоюзных мероприятий.

8.12. Выполнение обязанностей руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации является одним из показателей стимулирующих выплат работнику.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Заключение коллективного договора на новый срок.

9.1. Стороны договорились, что:

Работодатель и председатель первичной профсоюзной организации осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и отчитываются о его выполнении на общем собрании работников один раз в год.

9.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

Перечень Приложений к коллективному договору

1. Приложение № 1 Форма расчетного листка
2. Приложение № 2 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
3. Приложение № 3 Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
4. Приложение № 4 Соглашение по охране труда.
5. Приложение № 5 Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
6. Приложение № 6 Положение об установлении первой или высшей квалификационной категории педагогическим работникам, имеющим почетные звания, награжденными правительственными и государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность.
7. Приложение № 7 Перечень педагогических должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Форма расчетного листка

ФИО		6-4
Подразделение Должность Категория персонала Норма времени	МБОУ «Молодёжненская СОШ» Томского района Учитель Педагогический персонал 26,00Д	
Расчеты в		
Оклад Перс надб Категория Сельские НСОТ Стимул выплата РК Классное руководство Классное руководство ФБ Ежемесячная надбавка		
Начислено:		
К выдаче:		

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Должность	количество ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)	основания
1	Директор образовательного учреждения	3	Ст. 119 ТК РФ

**Перечень
профессий и должностей работников,
занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

№ п/п	Должность	количество ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)	основания
1	Повар	7	Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации

Соглашение по охране труда

Работодатель и председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Молодёжненская СОШ» Томского района заключили настоящее соглашение, являющееся приложением к коллективному договору о том, что в течение 2021-2024 гг. Работодатель выполнит следующие мероприятия по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятий	Количество	Стоимость в рублях	Срок исполнения	Ответственный
	Содержание и благоустройство территории	7500 м2	Силами сотрудников родителей	постоянно	завхоз
	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров. Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	32 чел.	105 000,00	август	директор
	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	17 чел.	14 000,00	По необходимости	директор
	Обслуживание пожарной сигнализации	1шт.	24 000,00	Ежемесячно	завхоз
	Гидравлическое испытание системы отопления	Тепловой узел	3 600,00	Июль	завхоз
	Приобретение канцелярии	154	100 000,00	Май	директор
	Организация и проведение административно-общественного контроля по соблюдению требований охраны труда	-	-	Постоянно	Заместитель директора по ВР

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

№ п/п	Наименование профессии и (должности)	Основание выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
2.	Заведующий хозяйством	Пункт 32 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (далее-приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н)»	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 штука 6 пар
2.	Кухонный рабочий	Пункт 60 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н; пункт 7 Приложения 7 Постановления Минтруда России от 29.12.1997 N 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты»	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 штука 1 комплект до износа 6 пар 2 шт.

			Рукавицы комбинированные При работе в овошехранилищах дополнительно: Жилет утепленный Валенки с резиновым низом	2 пары 1 штука 1 пара на 2,5 года
3.	Повар	Пункт 122 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 штука 2 штука до износа
4.	Рабочий по комплекс ному обслужив анию и ремонту зданий	Пункт 135 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее При выполнении наружной работы зимой: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа 1 шт. на 2 года 1 пара на 2,5 года
5.	Сторож (вахтер)	Пункт 163 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар
6.	Уборщик служебны х помещен ий	Пункт 171 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих	1 штука 1 штука

			производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар 12 пар
--	--	--	---	---------------------

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении первой или высшей квалификационной категории педагогическим работникам, имеющим почетные звания, награжденными правительственными и государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность

Для установления первой или высшей квалификационной категории аттестуемому педагогическому работнику необходимо представить в аттестационную комиссию Департамента общего образования Томской области, следующие документы:

- личное заявление в установленной форме;
- копию наградного документа, заверенного руководителем образовательной организации;
- представление (характеристика) руководителя образовательной организации.

Перечень почетных званий, правительственных и государственных наград Российской Федерации, ведомственных знаков отличия, наград, дающих право на установление первой или высшей квалификационной категории:

- почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»
- почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»
- почетное звание «Заслуженный работник физической культуры РФ»
- почетное звание «Заслуженный работник высшей школы РФ»
- почетное звание «Заслуженный работник культуры РФ»
- почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»
- почетное звание «Заслуженный деятель искусств РФ»
- почетное звание «Заслуженный тренер России»
- орден «За заслуги перед Отечеством» I, II, III, IV степени
- орден Почета
- медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени
- нагрудный значок «Отличник народного просвещения»
- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»
- почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»
- почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»
- почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»
- почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»

Кроме того, учитываются почетные звания, государственные и правительственные награды Союза ССР и союзных республик, полученные до 12.12.1991г., которые получены в связи с педагогической деятельностью, за исключением медали «Ветеран труда», юбилейных медалей.

**Перечень
педагогических должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные
программы, профили работы**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор безопасности жизнедеятельности	основ Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы)

	профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью 35 листов.
Директор МБОУ «Молодёжная СОШ»
Томского района _____
Киликельдина Т.В.

