

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ТАЙМЫРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

«Хетская средняя школа»

на 2022-2023 годы

п. Хета
2022 г.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Таймырском муниципальном казенном образовательном учреждении «Хетская средняя общеобразовательная школа» (далее ТМК ОУ «Хетская средняя школа»)

Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работники ТМК ОУ «Хетская средняя школа», в лице их представителя общего собрания работников Школы;
- «Работодатель» в лице директора ТМК ОУ «Хетская средняя школа» Чуприной Светланы Афанасьевны

I. Общие положения

- 1.1. Коллективный договор одобрен собранием трудового коллектива «01» сентября 2022 г. Срок действия настоящего договора не более 3 лет.
- 1.2. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.
- 1.3. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного договора, а также виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

- 1.4. Контроль за выполнением обязательств по Коллективному договору осуществляют работодатель и работники, их представители, соответствующие органы по охране труда.
- 1.5. Один раз в год стороны отчитываются перед коллективом работников учреждения о выполнении Коллективного договора.
- 1.6. Данный договор распространяется на всех работников учреждения.
- 1.7. Работодатель и работники обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем Коллективном договоре.

II. Оплата труда. Уровень дохода.

- 2.1. В целях сохранения единого образовательного пространства, повышения социального статуса работников, престижа профессии педагога и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по повышению уровня оплаты труда работников ТМК ОУ «Хетская средняя школа».
- 2.2. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат в соответствии с действующим законодательством, муниципальными правовыми актами Таймырского Долгано-Ненецкого района (далее муниципальный район). Выплата заработной платы производится 15 и 30 числа каждого месяца.
- 2.3. Оплата труда производится в соответствии с **Положением об оплате труда работников ТМК ОУ «Хетская средняя школа» (Приложение №1)**, которое утверждается приказом директора школы и согласуется на общем собрании работников Школы;

2.4. Оплата труда работников ТМК ОУ «Хетская средняя школа» включает в себя следующие элементы оплаты труда: оклады (должностные оклады), ставки заработной платы; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются ТМК ОУ «Хетская средняя школа» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных Положением об оплате труда работников ТМК ОУ «Хетская средняя школа».

2.6. Выплаты компенсационного характера

2.6.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, содержащими нормы трудового права и устанавливаются Положением об оплате труда Работников ТМК ОУ «Хетская средняя школа».

2.6.2. К выплатам компенсационного характера относятся: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: - при выполнении работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ);

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);

- при сверхурочной работе (ст. 152 ТК РФ);

- работа в выходные или нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);

- при работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ). Конкретные случаи повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Компенсационные выплаты носят обязательный характер.

2.6.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников ТМК ОУ «Хетская средняя школа» устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.6.4. компенсационные выплаты носят обязательный характер.

2.7. Выплаты стимулирующего характера.

2.7.1. Работникам ТМК ОУ «Хетская средняя школа» в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера: -выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

2.7.2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат, их виды и размеры, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения определяются Положением об оплате труда работников ТМК ОУ «Хетская средняя школа»

2.7.3. Установление стимулирующих выплат производится комиссией, создаваемой приказом директора по ТМКОУ «Хетская средняя школа» с участием представителя общего собрания. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

2.8. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

2.9. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях предусмотренным федеральным законодательством, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительским документам за работником должно быть сохранено 50% заработной платы.

Вышеуказанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законодательством не обращается взыскание.

2.10. Работодателю рекомендуется не осуществлять в течении учебного года в ТМКОУ «Хетская средняя школа» организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года. 2.11. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности в ТМКОУ «Хетская средняя школа» прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и изменения размеров оплаты труда.

2.11. Локальные нормативные акты, предусматривающие ведение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем в соответствии с действующим законодательством и с соблюдением процедуры учета мнения работников Общего собрания. О введении норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

2.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

2.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

2.14. При переходе на новую систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат части персональных выплат по новой системе оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда. **III. Рабочее время и время отдыха**

3.1 Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.1.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.1.2. Режим рабочего времени, а также продолжительность рабочего времени, преподавателей, педагогов дополнительного образования (далее педагогические работники, ведущие преподавательскую работу), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, с учетом Постановления правительства РФ от 03.04.2003г. №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

3.3. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных действующим законодательством, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен день отдыха. В этом случае работы в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, определен Приложением №2 к настоящему Коллективному договору.

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

Работнику на основании его письменного заявления в обязательном порядке предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в связи с использованием проезда к месту проведения отпуска и обратно по фактически затраченному времени.

По согласованию:

3.6. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждение среднего или высшего профессионального учреждения, расположенных в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз на каждого ребенка.

3.7. Работодатель с учетом мнения работников Общего собрания обязуется до 15 декабря текущего года утверждать и доводить до сведения всех работников график ежегодных отпусков с учетом пожеланий работников и интересов учреждения. **IV.**

Развитие кадрового потенциала 4.1. Рекомендовать работодателю:

4.1.1. Предусматривать при формировании смет образовательных учреждений муниципального района средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников.

4.1.2. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

4.1.3. Предусматривать в коллективных договорах продление до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях:

- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выхода на пенсию не зависимо от его вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождение в отпуске по беременности и родам , по уходу за ребенком;
- нахождение в отпуске, предусмотренном п.5,ст.55 Законом РФ «Об образовании», и в других случаях.
- в случае истечение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений, которым до назначения пенсии по старости осталось не менее одного года, установленная им квалификационная категория может быть продлена единожды на срок не более одного года соответствующей аттестационной комиссией по заявлению работника. ***V. Содействие занятости.***

5.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель руководствуется положениями Трудового кодекса РФ в том числе: - производит отбор кандидатур работников, подлежащих сокращению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе беременных женщин (за исключением случаев ликвидации учреждения); женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери и иных категорий работников, предусмотренных в действующем законодательстве;

- своевременно (не менее за 3 месяца) письменно предоставляет сведения о массовом увольнении работников в органы соответствующей службы занятости;
- предупреждает каждого работника о предстоящем сокращении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую имеющуюся работу в той же организации при наличии квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

5.2. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы с сохранением средней заработной платы. Продолжительность этого времени определяется по соглашению с работодателем.

5.3. Коллективным договором может быть установлено, что работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данное учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест.

5.4. При направлении по инициативе Работодателя работников на переподготовку (переквалификации) с отрывом от производства в соответствии с коллективным договором за ними на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата.

5.5. При увольнении работника по сокращению численности или штата при условии, что на момент увольнения до наступления возраста, с которого гражданин имеет право на пенсию, осталось не менее двух лет, работодатель информирует

работника и оказывает содействие в оформлении документов, необходимых для назначения досрочной пенсии, через федеральную службу занятости.

VI. Охрана труда.

6.1. Работодатель:

6.1.1. Обязуется обеспечить безопасные и здоровые условия труда и охрану труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами.

6.1.2. Выделяет средства на охрану труда в размере, установленном действующим законодательством, муниципальными правовыми актами района.

6.1.3. Обеспечивает за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством, внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.1.4. Обязан информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.5. В порядке, установленном действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами обеспечивает обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда всех работников школы, в том числе руководителя.

6.1.6. Разрабатывает и утверждает по согласованию с работниками Общего собрания правила и инструкции по охране труда по видам работ или по профессии в школе.

6.1.7. Обязуется организовать надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты (далее СИЗ) и их хранение. Своевременно осуществлять химчистку, стирку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию, обезвреживание, обеспыливание, сушка СИЗ, также ремонт и замену СИЗ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009г. №290-н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

6.1.8. На работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением выдает сертифицированные средства индивидуальной защиты в соответствии с Перечнем номенклатуры, норм, сроков обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами специальной защиты (Приложение №5).

6.1.9. Предусматривает следующие условия в связи с проведением работ во вредных условиях труда:

- обязательное использование средств индивидуальной защиты и др.;

- предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда согласно **Приложения №3** к настоящему Коллективному договору;

- установление доплат работникам с тяжелыми и вредными условиями труда в размере до 4% должного оклада (ставки) (Приложение №4).

6.1.10. Проводить не реже одного раза в пять лет, с участием представителями выборного профсоюзного органа, аттестацию рабочих мест. При наличии заключения специализированных комиссий, рассматривает вопрос о применении доплаты за вредные условия труда и обеспечивает по результатам аттестации рабочих мест в профилактических целях выдачу молока или равноценных пищевых продуктов.

6.1.11. Ежегодно информирует Профсоюз о состоянии охраны труда в отрасли и причинах производственного травматизма, о работающих во вредных условиях труда, о финансировании мероприятий по охране труда, в т.ч. затрат на спецодежду и средства индивидуальной защиты, молоко, на проведение медосмотров и на доплаты за работу во вредных условиях труда за прошедший год.

6.1.12. Предоставляет работнику другую работу при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, на время устранения такой опасности. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.2. Работник:

6.2.1. Несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с действующим законодательством.

6.2.2. Должен бережно относиться к выданным в его пользование средствам индивидуальной защиты, своевременно ставить в известность работодателя о необходимости химчистки, стирки, сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания специальной одежды, а также сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.3. Профсоюз:

6.3.1. Осуществляет контроль за условиями труда, принимает участие в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

6.3.2. Оказывает практическую помощь работникам отрасли в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, в установленных условиях представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

6.3.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.3.4. Способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в учреждении.

6.3.5. Обязуется оказывать практическую помощь образовательному учреждению в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализа состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

VII. Социальные гарантии льготы, компенсации.

7.1. Работодатель планирует финансирование льгот и компенсаций, предоставляемых работникам в соответствии с действующим законодательством, муниципальными правовыми актами района.

7.2. Работодатель обеспечивает:

7.2.1. оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно согласно действующему законодательству, муниципальным правовым актам района.

Льготный проезд: Оплата проезда производится по заявлению работника перед отъездом в

отпуск его и членов его семьи путем авансирования, не менее чем за три дня до начала отпуска. При предъявлении работником заранее приобретенных проездных документов, авансирование производится в размере стоимости приобретенных проездных документов. Окончательный расчет производится по возвращении работника (неработающих членов его семьи) из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов в течении месяца.

Работник обязан отчитываться за предоставленный аванс в течении трех рабочих дней после выхода из отпуска. **В случае, неполного использования денежных средств, выданных работнику на льготный проезд, он обязан незамедлительно внести их в кассу организации.**

Производить оплату стоимости провоза багажа работникам и членам его семьи, сверх, бесплатно разрешенных к перевозке нормативами авиапредприятий и речного транспорта, до 30 кг, при условии льготного проезда и предъявлении багажной квитанции.

Производить оплату проезда детям – студентам до 23 лет включительно, обучающихся на очной форме в учебных заведениях, при наличии льготного проезда у родителей независимо от времени использования отпуска в пределах территории РФ.

Оплата выезда (проезд), провоз контейнера (багажа) производится только по факту.

Работникам, проработавшим в районах Крайнего Севера 15 и более лет, и членам его семьи оплачивается стоимость проезда и стоимость провоза контейнера из расчета 10 тонн на семью по фактическим расходам, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным, речным, морским транспортом.

Производить оплату расходов, не включенных в стоимость билетов или других документов при использовании, льготного проезда: - комиссионный сбор, сбор для за продажу;

- страховой сбор (по полюсу страхования от несчастного случая, если данный вид страхования является обязательным, и не вошел в стоимость билета);

- стоимость справки тарификатора о тарифах на перевозке (при отсутствии такой информации в бухгалтерии учреждения).

Компенсация расходов на пользование постельным бельём железнодорожным и водным транспортом производится на основании выданной проводником номерной квитанции (с указанием стоимости услуг, номера вагона и фамилии пассажира) или соответствующего штампа на проездном документе – (билете), если стоимость услуги не входит в стоимость билета.

Данные выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа. Производит оплату стоимости проезда в пределах территории РФ работникам для медицинских консультаций или лечения при наличии отсутствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания, а также одному сопровождающему, если это прямо предусмотрено в медицинском заключении.

7.2.2. Ежемесячную меру социальной поддержке по оплате жилья и коммунальных услуг педагогическим работникам школы и проживающим совместно с ними членам их семей в сельской местности.

7.2.3. Выплаты материальной помощи на погребение в случае похорон близких родственников (супруг(а), родители, дети) 5000руб;

7.2.4. Выплаты материальной помощи семье работника на погребение в случае его смерти:

- при погребении без вывоза тела -10 000 рублей;

- при необходимости вывоза тела -20 000 рублей

7.2.5. Выплаты материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации: при утрате имущества в результате пожара, кражи, стихийного бедствия, в случае

сметы ближайших родственников; при болезни и по другим уважительным причинам. Размер материальной помощи (заключением выплат, предусмотренных подпунктами 7.2.3., 7.2.4.) определяется в каждом отдельном случае индивидуально и не может превышать 6 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) в год.

7.3. Работодатель предусматривает следующие дополнительные гарантии:

- 7.3.1. Предоставление материальной помощи на обследование в лечебных учреждениях, расположенных на территории муниципального района; приобретение дорогостоящих медикаментов и зубопротезирование на территории РФ.
- 7.3.2. Частичное возмещение стоимости санитарно-курортного лечения.
- 7.3.3. Материальное поощрение юбилярам 50-ти, 60-ти, 70-ти лет в размере 2000 рублей в виде разовой премии за счет фонда оплаты труда при условии экономии фонда оплаты труда.

7.4. Стороны признают необходимым:

- 7.4.1. Сохранение существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района.
- 7.4.2. Обеспечение переселения из районов Крайнего Севера в другие регионы Российской Федерации желающих из числа работников образовательных учреждений, которым установлена инвалидность (I и II группы) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края.
- 7.4.3. Выделение детям работников образовательных учреждений мест в дошкольных учреждениях в размере одного процента от общего количества мест.

VIII. Социальное партнерство.

8.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных учреждений и необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:

8.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательного учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции модернизации российского образования на период и принятых на его основе приоритетных направлений развития системы образования РФ и приоритетных национальных проектов в сфере образования.

8.1.2. Предоставлять возможность представителям Общего собрания принимать участие в работе совещаний, межведомственных комиссий и других мероприятиях по вопросам оплаты и нормированию труда, представлению к награждению отраслевыми и государственными наградами и другим вопросам, затрагивающим экономические, социально-трудовые и профессиональные права и интересы работников образования.

8.2. В целях социального партнерства стороны проводят работу по созданию на равноправной и постоянной основе Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее Комиссия). Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Отраслевого соглашения в сфере образования в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе на 2017-2019гг. Члены общего трудового собрания включаются в состав комиссии учреждения по : тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, трудовым спорам, доплатам и надбавкам, стимулирующим выплатам, премиям, награждением сотрудников и других с правом голоса.

8.3. При рассмотрении и решении вопросов которые входят согласно действующему законодательству, муниципальным правовым актам муниципального района и настоящему

Коллективному договору в совместную компетенцию Работодателя и Общего собрания, стороны признают, что:

- решение вопросов с учетом мнения общего собрания означает, что Общее собрание обладает совещательными правами. Работодатель (его представители) учитывает мнение Общего собрания при принятии окончательного решения. Мнение Общего собрания в данном случае носит рекомендательный характер.
- решение вопросов по согласованию или совместно с Общим собранием означает, что соответствующий акт исходит от Работодателя который обязан получить предварительное письменное соглашение от Общего трудового собрания.

Члены Общего собрания включаются в состав комиссий учреждения по: тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, трудовым спорам, доплатам и надбавкам, стимулирующим выплатам, премиям, награждением сотрудников и других с правом голоса.

Работодатель по согласованию с общим собранием рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статья 82.374 ТК РФ); - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ); - разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ).
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпуска (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- установление и распределение стимулирующих выплат (ст.135 ТК РФ);
- утверждение положения о премировании и распределение премий работникам (ст135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и - ----ные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ); - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

8.4. Права членов Общего собрания и гарантии их деятельности определяются действующим законодательством, муниципальными правовыми актами района, Отраслевым Соглашением в сфере образования в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе на 2017-2019 гг и настоящим Коллективным договором.

8.5. Стороны обращают внимание на то, что Работодатель обязан:

8.5.1. Обеспечивать право участия представителей работников в работе органов управления образовательных учреждений (учёный, попечительский, наблюдательный, управляющий совет и другие), в том числе по вопросам принятия локальных

нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательного учреждения в целом.

8.5.2. Соблюдать права и гарантии общего собрания, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий их деятельности и не препятствуя созданию и функционированию трудовой организации в образовательном учреждении.

8.5.3. Предоставлять общему собранию по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.5.5. Предоставлять выборным органам помещения с отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы и проведения собраний работников, а также средства связи.

8.6. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав общих органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.6.1. Работники, входящие в состав общего собрания и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия общего собрания в учреждении.

Перевоз указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

Увольнение по инициативе Работодателя работников, входящих в состав общего собрания и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия общего собрания, членами которого они являются, а руководителей и членов общего собрания в организации, профорганизаторов – только с предварительного согласия Общего собрания.

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных общего собрания по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа и первичной профсоюзной организации.

Члены общего собрания освобождаются от основной работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых общим собранием, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы.

8.7. Стороны могут совместно принимать решение об инициировании присвоения почетных званий и награждения ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.8. Стороны совместно и согласовано освещают в средствах массовой информации промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Коллективного договора.

IX. Обеспечение выполнения Коллективного договора

9.1. С целью исполнения условий и обязательств Сторон настоящего Коллективного договора:

9.1.1. Стороны осуществляют совместное рассмотрение планируемых расходов на выполнение обязательств по настоящему договору.

9.1.2. Выполнение дополнительных социальных гарантий, предусматриваемых настоящим договором, подтверждается ежегодно бюджетом школы.

X. Заключительные положения.

10.1. В ходе выполнения Коллективного договора могут разрабатываться приложения, конкретизирующие его отдельные положения и являющиеся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

10.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

10.3. Стороны несут ответственность за невыполнение условий настоящего Коллективного договора в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Контроль над исполнением настоящего Коллективного договора осуществляется в соответствии с Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

10.5. Коллективный договор составляется в количестве 3-х экземпляров.

10.6. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует по «31» декабря 2025 года.

Директор ТМКОУ

«Хетская средняя школа» /С.А.Чуприна/

Председатель общего собрания организации

ТМКОУ «Хетская средняя школа» /Г.И.Бетту/

Приложение 2 к Коллективному договору ТМКОУ «Хетская средняя школа»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск № п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска
1	Заведующие дошкольными образовательными учреждениями и директора учреждений дополнительного образования детей	от 3 до 5
2	Заведующие производством и шефповара	от 3 до 5
3	Заместители руководителей образовательных учреждений по административно-хозяйственной работе	от 3 до 5