

**Администрация Дзержинского района  
Красноярского края**

**Коллективный договор**

**Администрации и трудового коллектива муниципального  
бюджетного образовательного учреждения**

**Дзержинская средняя  
общеобразовательная школа № 1**

**Протокол от 08.10.2014г  
Утвержден на собрании трудового коллектива  
МБОУ Дзержинская средняя общеобразовательная школа № 1**

Директор МБОУ ДСОШ №1

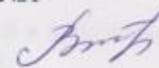
Фишер В.Г.



08.10.2014г

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ ДСОШ №1

Лупянникова В.В.



08.10.2014г

**ЗАПИСЬ  
ОТДЕЛ ЗАКОНОВ И ГРУДА  
АДМИНИСТРАЦИЯ РАЙОНА  
КОВАЛЕВ Г.В.**

*14.10.2014г.*

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

**работодатель** в лице его представителя - руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 села Дзержинского Дзержинского района Красноярского края Фишер Веры Георгиевны, именуемой далее «Работодатель»,

и **работники** муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной средней школы № 1 села Дзержинского Дзержинского района Красноярского края в лице их представителя - первичной профсоюзной организации средней школы № 1, именуемой далее «Профком».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 села Дзержинского, Дзержинского района, Красноярского края на основе согласования взаимных интересов сторон.

### 1.2. Производственно-учебная деятельность

Коллективным договором признается обязанность работодателя и профсоюза на основе делового сотрудничества, выполнение главной задачи образовательного учреждения: обеспечение условий для получения обязательного (основного) и полного (среднего) образования в целях реализации равенства прав граждан на образование и на этой основе – удовлетворение социальных и экономических интересов работников.

#### **Работодатель обязуется:**

- определять общее направление развития учебного процесса при участии профсоюза;
- создавать условия для эффективного использования всего учебно-производственного потенциала, повышения качества учебного процесса;
- осуществлять комплекс мер по внедрению передовой технологии, нового оборудования;
- использовать эффективные методы управления и контроля за учебным процессом;
- обеспечить сохранность собственности образовательного учреждения.

#### **Работники обязуются:**

- обеспечивать качество работы, сохранять собственность образовательного учреждения, соблюдать трудовую дисциплину.

#### **Профсоюз обязуется:**

- содействовать работодателю в организации надлежащих производственно-трудовых отношений с целью достижения основной задачи образовательного учреждения и на её основе реализации социально-экономических интересов работников,
- оказывать необходимую помощь администрации в повышении эффективности образовательного процесса.

**Работодатель имеет право** требовать от работников соблюдения трудовой и производственной дисциплины, добросовестного выполнения должностных обязанностей.

**Профсоюз имеет право** требовать выполнения всех условий коллективного договора.

### 1.3 Предмет договора

В настоящем коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

В настоящий коллективный договор включаются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников образовательного учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

### 1.4 Сфера действия договора.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30, 31 ТК РФ).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

### **1.5 Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым и другими соглашениями.**

Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Конституцией РФ;
- Трудовым Кодексом РФ;
- ФЗ «Об образовании»;
- ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях»;
- Законом Красноярского края «Об образовании»;
- Законом Красноярского края «О социальных гарантиях для специалистов государственных и муниципальных учреждений образования, здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта»;
- Районным Соглашением.

### **1.6 Основные принципы заключения коллективного договора**

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых дополнительных по сравнению с законодательством обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Любой пересмотр договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения любого работника образовательного учреждения.

Данный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Срок действия договора три года: 2008-2011 годы.

### **1.7 Общие обязательства работодателя и профсоюза**

1.7.1. Работодатель признает, что первичная профсоюзная организация является полномочным представителем всех работников организации, представляет их интересы в коллективных переговорах о социально-трудовых отношениях, оплате труда, занятости, социальных гарантиях работающих, осуществлять представительство и защиту при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и в судебные органы.

1.7.2. Стороны пришли к соглашению, что коллективный договор работает в течение трех лет и вступает в силу со дня его подписания.

1.7.3. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений работники не используют в качестве средств давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к её участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

1.7.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации прав работников, основанных на коллективном договоре.

1.7.5. Работодатель за неисполнение коллективного договора несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.7.6. В течение срока действия договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленным ТК РФ.

Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.7.7. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.7.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7.12. Работодатель не имеет права без согласования с профкомом принимать следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. соглашение по охране труда;
3. список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
4. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
5. перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
6. положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
7. положение о премировании работников;

1.7.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком:

- согласование с профкомом принимаемых в учреждении локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

**2.1.** Все работники должны заключать трудовой договор – двустороннее соглашение между работником и работодателем (ст. 56 ТК).

**2.2.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 ТК РФ).

**2.3.** Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников (до их ухода в отпуск) с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

**2.4.** При установлении учителям, для которых данное учреждение является основным местом работы, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

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

**2.6.** Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

**2.7.** Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

**2.8.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

1 по взаимному согласию сторон;

2 по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшение количества часов по учебным планам и программам,

-сокращения количества классов (групп) (пункт 66 Типового положения об образовательном учреждении);

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

-восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «2» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

**2.9.** Трудовой договор (статья 67 ТК) заключается обязательно в письменной форме и в двух экземплярах. Каждый из них подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, а другой – хранится в школе.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

**2.10.** Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок, то есть на постоянную работу.

Срочный трудовой договор (на срок не более 5 лет) может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

**2.11.** Работодатель обязан использовать труд работников так, чтобы каждый работал по своей специальности, квалификации либо должности (ст.22 ТК РФ).

Работодатель не может требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

Это допускается по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

**2.12.** Трудовой договор вступает в силу в день его подписания (ст.61 ТК РФ).

Если работник не приступил к исполнению своих трудовых обязанностей в определенные статьей 61 ТК РФ сроки в течение недели без уважительной причины, трудовой договор аннулируется.

**2.13.** Работодатель обязан выдать работнику на основе его письменного заявления (ст.62 ТК РФ) копии документов, связанных с работой:

- копии приказа о приеме на работу;
- приказов о переводе на другую работу;

- приказа об увольнении с работы;
- выписки из трудовой книжки;
- справки о заработной плате;
- справки о периоде работы у данного работодателя.

Работник вправе требовать выдачи и других документов, связанных с работой.

Все документы должны быть заверены надлежащим образом и выданы работнику не позднее трёх дней со дня подачи им письменного заявления.

Копии документов предоставляются работнику безвозмездно.

**2.14.** Работодатель обязан выдать трудовую книжку в день его увольнения (ст.62 ТК РФ). Этим днём является последний день работы.

Помимо трудовой книжки в день увольнения должны быть выданы и копии документов, связанных с работой, по письменному заявлению работника.

**2.15.** Трудовые книжки ведутся на каждого работника (ст.66 ТК РФ), проработавшего в организации свыше пяти дней.

Заполнение трудовой книжки впервые должно производиться в присутствии работника не позднее недельного срока со дня его приёма на работу. В неё вносятся:

- сведения о работнике: фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, профессия, специальность, квалификация;
- сведения о выполняемой работе: приём на работу, перевод на другую работу, увольнение;
- сведения о награждениях и поощрениях за успехи в работе: награждение орденами и медалями, присвоение почётных званий и др.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся.

Все сведения в трудовую книжку заносятся полностью, без сокращения.

По желанию работника в трудовой книжке отдельной строкой делается запись о работе по совместительству.

Записи о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК:

- уволен в связи с сокращением численности работников по п.2 ст.81 ТК РФ;
- уволен за прогул по подпункту «а» п.6 ст.81 ТК РФ;
- уволен по согласованию сторон по ст.78 ТК РФ.

Никаких вычёркиваний и исправлений записей путём зачёркивания в трудовой книжке делать нельзя. Все исправления производятся отдельной строкой работодателем, который сделал соответствующую неточную запись.

При восстановлении на работе незаконно уволенного работника запись в трудовой книжке об увольнении не вычёркивается. Она аннулируется путём указания на то, что предшествующая запись считается недействительной.

**2.16.** Прием на работу оформляется приказом работодателя на основании заключенного трудового договора (п.68 ТК).

Работодатель обязан объявить работнику приказ о приеме на работу под расписку в трехдневный срок со дня подписания договора.

Работодатель обязан также по требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию приказа.

Работодатель обязан при приеме на работу ознакомить работника под роспись с действующими в организации локальными нормативными актами:

1. настоящим коллективным договором;
2. Уставом учреждения;
3. правилами внутреннего трудового распорядка и т.д.

При не ознакомлении работника с указанными актами он не несет ответственность за невыполнение локальных нормативных актов.

**2.17.** Испытание (п.70 ТК) может устанавливаться только по соглашению сторон.

Испытание направлено на определение пригодности работника к поручаемой работе.

Испытание допускается только при приеме на работу. Не допускается установление испытания при переводе работника внутри организации на другую работу.

Если условие об испытании не было указано в трудовом договоре, считается, что работник принят без испытания.

Конкретный срок испытания определяется соглашением сторон при заключении трудового договора. Однако этот срок не может превышать для работников трех месяцев, а для руководителей и их заместителей – шести месяцев.

В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности, а также другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

**2.18.** По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (статья 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Работодатель (статьи 73, 162 ТК РФ) обязан предупредить работника об изменении существенных условий трудового договора при продолжении им работы без изменения трудовой функции в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

**2.19.** Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника (ст. 76 ТК):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором.

Работник не допускается к работе на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

Заработная плата в период отстранения от работы работнику не начисляется.

В тех случаях, когда работник, не прошедший обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, был отстранен от работы, все время отстранения оплачивается как простой не по вине работника.

**2.20.** Основаниями прекращения трудового договора являются (ст. 77 ТК):

- соглашение сторон (ст. 78 ТК);
- истечение срока трудового договора (п.2 ст.58 ТК), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК);
- расторжение договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК);
- для совместителя прием на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 72 ТК);

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК).

Днем увольнения работника во всех случаях прекращения трудового договора является последний день его работы.

**2.21.** Работник может в любое время расторгнуть трудовой договор (ст. 80 ТК), предупредив об этом работодателя за две недели.

**2.22.** При ликвидации организации увольнению подлежат все работники организации (п. 1 ст. 81 ТК).

О предстоящем увольнении работники должны быть предупреждены персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

С письменного согласия работника, работодатель может расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

Уволенным работникам выплачивается пособие в размере среднемесячного заработка, а также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев (с зачетом выходного пособия).

По решению органа службы занятости средний месячный заработок сохраняется в течение третьего месяца со дня увольнения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в данный орган и не был им трудоустроен.

При принятии работодателем решения о ликвидации организации он обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК).

**2.23.** При сокращении численности или штата работников организации, прежде всего, подлежат оставлению работники с более высокой производительностью труда и квалификации (ст. 179 ТК).

Если несколько работников имеют равную производительность или квалификацию, предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работников или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы и т. д.

Увольнение по данному основанию допускается только в том случае, если работника нельзя перевести на другую работу с его согласия.

О предстоящем увольнении работник должен быть предупрежден работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК).

Увольнение членов Профсоюза по данному основанию производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации, а председателей (их заместителей) выборного профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия Райкома Профсоюза (ст. 374).

**2.24.** Несоответствие работника по состоянию здоровья (подп. «а» п. 3 статья 81 ТК РФ) должно быть подтверждено медицинским заключением, в котором должно быть указано какую работу не может выполнять работник, и даны рекомендации о предлагаемой работе.

Увольнение членов профсоюза по данному основанию производится с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации, а председателей (их заместителей) выборного профсоюзного комитета, не освобождённых от основной работы, допускается только с предварительного согласия Райкома Профсоюза (ст. 374).

**2.25.** Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы должно быть подтверждено результатами аттестации, т. е. заключением аттестационной комиссии.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от выборного профсоюзного органа (подп. «б» п. 3 ст. 81 ТК РФ).

При отсутствии заключения от выборной комиссии работник не может быть уволен по данному основанию.

Не допускается увольнение по этому основанию, если работник не подлежал аттестации. При этом должна быть предложена другая работа. В случае невозможности перевести работника с его согласия на другую работу он подлежит увольнению.

Увольнение членов профсоюза по данному основанию производится с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации, а председателей (их заместителей) выборного профсоюзного комитета, не освобождённых от основной работы, допускается только с предварительного согласия Райкома Профсоюза (ст.374).

**2.26.** Увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей работником (п. 5 ст.81 ТК) применяется в порядке, предусмотренным трудовым законодательством, в том случае, если у работника имеется дисциплинарное взыскание.

Увольнение членов профсоюза по данному основанию производится с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации, а председателей (их заместителей) выборного профсоюзного комитета, не освобождённых от основной работы, допускается только с предварительного согласия Райкома Профсоюза (ст.374).

**2.27.** Прогулом является неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня.

Увольнение за прогул (подп. «а» п. 6 статья 81 ТК РФ) является мерой дисциплинарного взыскания, поэтому при увольнении должны соблюдаться сроки и порядок, предусмотренные за наложение дисциплинарных взысканий (ст.193 ТК РФ).

**2.28.** Увольнение работника за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (подп. «б» п. 6 ст.81 ТК). Основание – появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

По этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянения могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств (составленным актом об отстранении, письменными объяснениями работников и т.д.).

Увольнение за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения может последовать с соблюдением общих правил о порядке наложения дисциплинарных взысканий (ст.193 ТК РФ).

**2.29.** Увольнение работника за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (подп. «г» п. 6 ст.81 ТК). Основание – совершения по месту работы хищения чужого имущества.

При этом указанные обстоятельства должны быть установлены вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, который уполномочен на применение административных взысканий (например, милиция).

В приказе на увольнение необходимо делать ссылку на документ, которым установлено хищение, растрата, уничтожение или повреждение имущества (имущества организации, имущества других лиц, находящееся в данной организации, имущества работников).

Увольнение по этому основанию является мерой дисциплинарного взыскания, поэтому при увольнении должны соблюдаться сроки и порядок, предусмотренные за наложение дисциплинарных взысканий (ст.193 ТК РФ).

**2.30.** Увольнение работника за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (подп. «д» п. 6 ст.81 ТК). Основание – нарушение работником требований по охране труда.

Увольнение возможно в том случае, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создало реальную угрозу таких последствий.

Не любое нарушение требований по охране труда может повлечь за собой увольнение с работы. Речь идёт об особых нарушениях, которые повлекли за собой тяжкие последствия.

Работник может быть уволен по этому основанию и тогда, когда тяжкие последствия не наступили, но нарушение заведомо создавало реальную угрозу таких последствий (но они были предотвращены в результате, например, действия других лиц).

При увольнении по указанному основанию также требуется соблюдать сроки и порядок дисциплинарных взысканий (ст.193 ТК РФ).

**2.31.** Увольнение работника за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 8 ст.81 ТК). Основание – совершение работником аморального поступка.

По этому основанию можно уволить только работников, выполняющих воспитательные функции (учителя, воспитатели детских учреждений, мастера производственного обучения, преподаватели).

Лица, работающие в образовательном учреждении, но выполняющие технические обязанности (уборщицы, кладовщики и другие) не могут быть уволены по этому основанию.

Увольнение по этому основанию может быть применено независимо от того, где совершил работник аморальный поступок, несовместимый с выполнением воспитательных функций – на работе (в коллективе) или в быту.

Но в любом случае совершение аморального поступка должно быть доказано.

Нельзя увольнять работника только на основании общей оценки его поведения либо на основании неконкретных, недостаточно проверенных фактов.

**2.32.** Трудовой договор с педагогическими работниками может прекращаться по основаниям (ст.336 ТК РФ):

1. повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
2. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

В любом случае совершение поступка должно быть доказано.

Нельзя увольнять работника только на основании неконкретных, недостаточно проверенных фактов.

**2.33.** Обязательное участие профсоюзного выборного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора с работником (членом профсоюза) по инициативе работодателя (ст.82 ТК РФ).

**2.34.** Не допускается сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни (п. 1 ст. 86 ТК РФ).

Персональные данные не могут быть использованы в целях причинения имущественного и морального вреда, затруднения реализации их прав и свободы (п.2 ст. 86 ТК РФ). Юридические и физические лица, в соответствии со своими полномочиями владеющие информацией о гражданах, несут ответственность за нарушение режима защиты, обработки и порядка использования этой информации (п. 3 ст. 86 ТК РФ).

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет нормы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему

командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального обучения при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, обучения по профилю деятельности учреждения, обучения по направлению учреждения или органов управления образования.

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

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять рабочее время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников, членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 статьи 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (пункт 2 статьи 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (статья 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения в течение двух лет сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

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

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5. Рабочим временем считается время, в течение которого работник обязан выполнять свою трудовую функцию в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Вид рабочей недели в образовательном учреждении –

6 -дневная рабочая неделя с одним выходным днем. (2 -11кл.)

5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. (для 1-кл)

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (за исключением женщин) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время (статья 93 ТК РФ) может быть в форме: неполного рабочего дня и неполной рабочей недели.

При неполном рабочем дне работник трудиться меньше часов, чем установлено трудовым распорядком.

При неполной рабочей недели при сохранении нормальной продолжительности рабочего дня уменьшается количество рабочих дней.

При неполном рабочем времени труд работника оплачивается пропорционально отработанному им времени.

Лица, работающие на условиях неполного рабочего времени, обладают тем же объемом прав, что и работники, которые трудятся полное рабочее время (им также полагается полный ежегодный и учебный отпуска; на общих основаниях им начисляются премии; время работы засчитывается в их трудовой стаж, как полное рабочее время и т. д.)

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего более 2-х «окошек» между уроками в неделю. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседание педагогического совета – 1 раз в четверть; производственное собрание – 1 раз в четверть; профсоюзное собрание – 1 раз в 2

месяца; планерка – 1 раз в неделю; родительские собрания – 1 раз в четверть и т.п.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7.Продолжительность рабочего дня (рабочей смены) накануне нерабочих праздничных дней (статья 95 ТК) **уменьшается на 1 час.** (сокращение уроков до 30 мин.)

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается (статья 113 ТК РФ).

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 259 ТК РФ).

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха

5.8.Работодатель может привлекать к сверхурочной работе работников в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 99 ТК РФ).

5.9.Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11.В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и другие), в пределах установленного им рабочего времени.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

5.13.Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

5.14.Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

Работодатель может привлекать к работе в ночное время только по письменному распоряжению с письменного согласия работника в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 96 ТК РФ).

## 6. ОТПУСК

6.1.Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года. (уточнить)

О времени отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

6.2.Работодатель обязуется:

6.2.1.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ (Положение об отпуске);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ (Положение об отпуске), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска ра-

ботникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

*(за достижение высоких показателей в труде, за выполнение особо важного, либо особо сложного задания, за звание «Ветеран труда». по 1-2дню)*

6.2.2.Предоставлять работникам отпуск в календарных днях без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 10 дней;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника - 3 дня;
- в случае свадьбы детей работника - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня; членам профкома - 3 дня;

6.2.3.Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

6.3.Общим выходным днем является воскресенье.

## 7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.Стороны договорились:

7.1.Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

7.2.Ставки заработной платы и должностные оклады устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.3.Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым отраслям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий рабочих.

7.4.Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- **Фонд оплаты труда состоит из тарифного и фонда, который составляет 75%. и фонда стимулирующих надбавок и доплат, который составляет не менее 25 %**
- **Фонд стимулирующих надбавок и доплат состоит из фонда доплат (не более 40% от фонда стимулирующих надбавок и доплат) и фонда стимулирующих надбавок (не более 60% от фонда стимулирующих надбавок и доплат)**
- Доплаты могут носить постоянный (включаться в тарификацию на учебный год, полугодие) или временный (разовые доплаты) характер.
- Надбавки к должностному окладу работникам школы устанавливаются в пределах фонда стимулирующих надбавок сроком на 1 месяц.
- Решение о назначении надбавок работникам оформляется приказом директора согласованного с профсоюзным комитетом.
- Предложение о надбавках стимулирующего характера вносят директор школы, заместители директора, представители профсоюзного органа.

- **Окончательное решение принимает комиссия по распределению стимулирующих надбавок, которое оформляется приказом директора школы.**
- **Критериями выплаты стимулирующих надбавок работникам школы являются: Результаты обучения; воспитание обучающихся; сохранение здоровья и жизни обучающихся;**

**Доплаты производятся на основе Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников школы.**

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностям и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- надбавки за интенсивность, напряженность труда, качество работы, а также выплаты, установленные органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления.

7.5.Изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при повышении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпусках, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда.

7.6.На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.7. Работодатель обязан производить повышенную оплату за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда (статья 149 ТК).

Наполняемость классов, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы, в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся на 5 человек при суммированном учете количества учащихся в обучаемых классах компенсируется учителю установлением доплаты в размере 5% от заработной платы за счет средств надтарифного фонда.

7.8.Работодатель обязуется:

7.8.1. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней предоставлять работнику право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

7.8.2.При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с денежной компенсацией в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

7.8.3.Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и

территориального соглашений по вине работодателя или органов власти заработную плату в полном размере.

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

7.10. Выплата заработной платы в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

7.11. Зарплата каждому работнику не ниже установленного ФЗ минимального размера оплаты труда (ст. 37 Конституции РФ).

7.12. В размер минимальной заработной платы не включаются доплаты и надбавки, поощрительные и иные выплаты.

7.13. При установлении системы оплаты и стимулирования труда (Положение о распределении надтарифного фонда, положение о распределении премиального фонда) работодатель учитывает мнение выборного профсоюзного органа образовательного учреждения (ст. 135 ТК РФ).

7.14. На каждого работника работодатель обязан вести расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения (статья 136 ТК).

7.15. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы.

7.16. По письменному заявлению работника работодатель перечисляет его заработную плату на указанный счет в банке (статья 136 ТК). Оплата, связанных с этим услуг, производится за счет средств работодателя.

7.17. Выплаты заработной платы производятся не реже чем через каждые полмесяца (статья 136 ТК), а, именно, 16 числа текущего месяца и 1 числа, следующего за ним месяца.

В тех случаях, когда день выплаты совпадает с выходным или праздничным днем, выплата производится накануне этого дня.

7.18. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое по вине работника;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом (статья 137 ТК)

7.19. При расчете средней заработной платы учитываются все виды выплат, осуществляемые в образовательном учреждении независимо от источников этих выплат (статья 139 ТК).

7.20. Выплаты всех сумм увольняемому работнику производятся в день его увольнения (статья 140 ТК). Днем увольнения считается последний день работы (статья 62 ТК). Если же работник не работал в день увольнения, то причитающиеся ему суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления требований о расчете уволенным работником.

7.21. Совмещение профессий (должностей) – это выполнение в пределах своего рабочего времени наряду со своей основной работой дополнительной работы по другой профессии или должности.

Работнику, совмещающему профессии или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника, производится обязательная доплата к основному заработку (статья 151 ТК).

7.22. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени разделяется на сверхурочную работу или работу по совместительству.

Работодатель обязан оплатить сверхурочную работу в повышенном размере (статья 152 ТК):

- за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника (в письменной форме) вместо повышенной оплаты сверхурочная работа может быть компенсирована предоставлением дополнительного оплачиваемого времени отдыха, но не менее того времени, которое работник отработал сверхурочно.

7.23. Работа в выходные и в нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере (статья 153 ТК).

Оплата производится за все фактические часы работы, приходящиеся на выходной или нерабочий праздничный день.

По желанию работника (в письменной форме) за работу в выходной или нерабочий день оплата будет произведена в одинарном размере (т.е. в размере среднедневного заработка) и ему будет предоставлен дополнительный неоплаченный день отдыха.

7.24. Ночным считается время работы с 22 до 6 часов. Работодатель обязан за каждый час работы в ночное время доплачивать 35 % ставки (ст. 154 ТК РФ).

7.26. Простой (ст. 74 ТК РФ) – вынужденная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного начала.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы за счет средств фонда оплаты труда.

Если в простое не виноват ни работодатель, ни работник, то время простоя оплачивается в размере тарифной ставки за счет средств фонда оплаты труда.

7.27. Распределение учебной нагрузки и тарификация работников осуществляется с учётом мнения профсоюзного комитета.

## **8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Совместно с профкомом ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.2. Совместно с профкомом ходатайствует перед управлением образования администрации Дзержинского района, перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

8.5. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, установленным действующим законодательством.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечным фондам образовательного учреждения в образовательных целях.

8.6. Организует в учреждении общественное питание (работу столовой, буфета, помещения для приема пищи).

## **9. ОХРАНА ТРУДА**

9. Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (статья 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключать ежегодно соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, средства в сумме 2% от фонда оплаты труда.

9.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

9.6. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессии и должностей.

9.7. Обеспечит приобретение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (статья 221 ТК РФ).

9.8. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).

9.10. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

9.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

9.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

9.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей за счет средств фонда социального страхования.

9.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) всех работников.

9.19. По мере возможности оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

## **10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10. Работодатель признает профком как представителя работников учреждения.

Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с первичной профсоюзной организацией, руководствуясь требованиями ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», а также настоящим коллективным договором.

Стороны договорились, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим трудовым договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом предварительного согласия профкома.

10.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить профкому (статья 377 ТК РФ) и его комиссиям:

- пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- помещения и другие объекты учреждения для проведения культурно-просветительных, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками и членами их семей;

- право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (при его наличии).

Работодатель допускает проведение профсоюзных собраний (конференций) работников учреждения, членов профсоюза в рабочее время при условии отсутствия нарушений деятельности организации.

В соответствии со статьей 53 ТК РФ работодатель обязан предоставлять профкому необходимую информацию по:

- начислению и расходованию денежных средств;

- начислению и выплате заработной платы;

- ведению табеля учета рабочего времени и другим социально-трудовым вопросам.

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Дзержинской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Работодатель предоставляет Дзержинской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ ежемесячную пофамильную распечатку-информацию о членах профсоюза (без указания суммы удержания), с которых удерживаются профсоюзные взносы.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Дзержинской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. При условии интересной, плодотворной работы и наличие 80% членства профсоюза от всех работающих работодатель имеет право за счет средств надтарифного фонда учреждения производить ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 25% от тарифной ставки из средств надтарифного фонда (статья 377 ТК РФ).

Работодатель предоставляет отпуск в календарных днях без сохранением заработной платы в количестве трех дней членам профкома за выполнение профсоюзной работы.

10.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, Советов председателей, а также в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договоре.

**Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя (в том числе в течение 2-х лет после окончания срока полномочий) с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия Дзержинской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.**

10.10. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам, связанными с социально-экономическими интересами работников.

10.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- график очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- применение системы нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовое увольнение (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.13. Работодатель обязан в соответствии со статьей 22 ТК РФ и в срок, не более 7 дней, рассматривать представления профкома, Дзержинской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах органам и уполномоченным лицам.

## 11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед администрацией образовательного учреждения в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, **не являющихся членами профсоюза, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из своей заработной платы на счет Дзержинской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.**

Принимать участие в переговорах и консультациях с администрацией образовательного учреждения по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения; вносить

предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов Профсоюза.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю образовательного учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному страхованию.

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в комиссию по социальному страхованию.

11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.13. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.15. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях: смерти близкого родственника (матери, отца, сына, дочери, мужа, жены).

11.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11.18. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не призывать к забастовкам.

## **12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

12. Стороны договорились, что:

12.1 Направляют коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

24

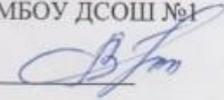
16.4. Совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников два раза в год.

16.5. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

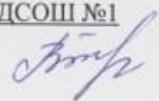
16.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Директор МБОУ ДСОШ №1

Фишер В.Г. 

«08.10»2014г\_

Председатель профсоюзной  
организации МБОУ ДСОШ №1

Лупянникова В.В. 

«\_08.10.»2014г\_

Протокол

Подписания коллективного договора МБОУ Дзержинская  
средняя общеобразовательная школа №1

с. Дзержинское

08.10.2014г

Коллективный договор действует с момента его подписания три года.  
Действие коллективного договора распространяется на всех сотрудников  
МБОУ ДСОШ №1,

Независимо от того, является ли они членами профсоюза или нет.

В течение срока действия коллективного договора стороны могут вносить в  
него изменения и дополнения только при взаимном согласии. На подписании  
коллективного договора МБОУ ДСОШ №1 присутствовали:

От администрации: Фишер В.Г.  
Штарк Ю.Л.  
Титова Л.И.

От трудового коллектива: Лупянникова В.В.  
Гринцевич М.М.  
Алексеева О.Г.

Администрация МБОУ ДСОШ №1, в лице директора школы Фишер В.Г. и тру-  
дового коллектива в лице председателя профсоюзного комитета Лупянниковой  
В.В. на основании решения собрания от 08. 10.2014г. подписывают коллектив-  
ный договор

От администрации:  
Директор школы: \_\_\_\_\_ Фишер В.Г.

От трудового коллектива,  
( профсоюзной организации) \_\_\_\_\_ Лупянникова В.В.

Протокол составлен в двух экземплярах ,каждый из которых имеет одинаковую  
юридическую силу.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
ОТДЕЛ ЭКОНОМИКИ И ТРУДА  
АДМИНИСТРАЦИИ РАЙОНА  
КОВАЛЕНКО Г В 14.10.2014г

1. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15.05.2004 № 266 "Об утверждении Положения о государственном архиве Российской Федерации" государственные архивы являются федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по обеспечению сохранности, комплектованию, учету, хранению, использованию и предоставлению документов, находящихся в государственном архиве Российской Федерации.

2. Государственный архив Российской Федерации является федеральным архивом, осуществляющим функции по обеспечению сохранности, комплектованию, учету, хранению, использованию и предоставлению документов, находящихся в государственном архиве Российской Федерации.

3. Государственный архив Российской Федерации осуществляет функции по обеспечению сохранности, комплектованию, учету, хранению, использованию и предоставлению документов, находящихся в государственном архиве Российской Федерации.

Информационно-справочный отдел  
 Государственный архив Российской Федерации  
 125080, Москва, Мясницкая ул., д. 26

Справ. № по Барно-1665  
 Справ. № 10-1665

Суп. инт. [Signature]

