

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа»  
с.п.Герменчик

на 2015-2018 гг.

От работодателя:

Директор муниципального  
казенного  
общеобразовательного учреждения  
«Средней общеобразовательной  
школы» с.п.Герменчик  
У.И. Умова



От работников:

Председатель профсоюзной  
организации муниципального  
казенного  
общеобразовательного учреждения  
«Средней общеобразовательной  
школы» с.п.Герменчик  
Ф.М. Карданова



Принят на собрании трудового коллектива 5 июня 2015 года  
протокол № 41 от 5 июня 2015 года)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
органе по труду ФКУ «Центр труда, занятости  
и социальной защиты Урванского района»

регистрационный № 17 от «12» 06

г.п. Герменчик  
(М. В. Карданова)



## СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения	5
Раздел 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	7
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха	9
Раздел 4. Оплата и нормирование труда	15
Раздел 5. Социальные гарантии и льготы	15
Раздел 6. Охрана труда и здоровья	16
Раздел 7. Гарантии профсоюзной деятельности	17
Раздел 8. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	<u>21</u>
Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора.	
Ответственность сторон коллективного договора	22

## Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МКОУ «СОШ» с.п.Герменчик Урванского муниципального района КБР
2. Соглашение по охране труда администрации и ПК МКОУ «СОШ» сл. Герменчик на 2015-2018гг.
3. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, работа которых предусматривает повышенный уровень до 12% уровень ставок заработной платы.
4. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда
5. Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день
6. Работники с ненормированным рабочим днем, имеющие право на дополнительный отпуск
7. Список профессий, должностей, кому бесплатно выдается спецодежда
8. Работники с вредными условиями труда, имеющие право на дополнительный отпуск
9. Трудовой договор
10. Дополнительное соглашение
11. Положение об оплате труда работников МКОУ «СОШ» с.п.Герменчик
12. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ «СОШ» с.п,Герменчик Урванского муниципального района
13. Лист оценивания профессиональной деятельности работников МКОУ «СОШ» с.п. Герменчик
14. График предоставления отпусков на 2015г.
15. Штатное расписание

## I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа» с.п.Герменчик Урванского муниципального района КБР с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- > Трудовой Кодекс РФ (далее - ТК РФ);
- > Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»;
- > Закон МО «О социальном партнерстве Новосибирской области»
- > Территориальное отраслевое соглашение по муниципальным казенным общеобразовательным учреждениям Урванского муниципального района КБР
- > Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №1),

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Директор - представитель работодателя:

первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ - представитель работников (далее - 1 Профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на: работников учреждения (в том числе - совместителей), являющихся членами профсоюза; работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (ч.б ст.377 ТК РФ)

1.5. Работодатель:

доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение трех дней после его подписания;

доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

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

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

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

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

1.10. В коллективном договоре по взаимному согласию представителей сторон в течение срока его действия в рамках полномочий, данных на заключение коллективного договора, могут быть внесены изменения и дополнения, не противоречащие Трудовому кодексу РФ. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале переговоров. В течение месяца стороны, получившие представления, обязаны приступить к переговорам по существу представлений. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателя, профсоюзной организации и коллективов учреждений».

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Стороны, заключившие настоящий договор, несут ответственность за нарушение и невыполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, и обязуются признавать и уважать права каждой стороны

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Коллективный договор содержит перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом. (Приложение №20)

## 2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

### 2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

1) трудовые отношения между работником и учреждением (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, Соглашением, коллективным договором.

2) содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений действующих нормативных правовых актов, Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида] утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации, федеральным органом исполнительной власти.

2.3. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий. При заключении трудового договора:

И с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

И с лицами, работающими в данной организации по совместительству:

- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей

учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (срочный к.ш бессрочный) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ.

2.4. С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на срок (неопределенный или определенный до пяти лет), установленный уставом учреждения или соглашением сторон. Заключение срочного трудового договора с руководителем (кроме руководителей, избираемых на должность) может быть обусловлено только достаточными к тому основаниями, вызванными условиями выполнения работы. В случае досрочного расторжения трудового договора не по вине руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не ниже трех средних месячных заработков. Руководители образовательных учреждений помимо основной работы вправе осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях на условиях совмещения, обусловленного в трудовом договоре, но не более 300 часов в год.

Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем по ставку заработной платы.

2.5. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком.

2.6. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч.5, ст. 58 ТК РФ).

2.7. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.8. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

2.9. Расторжение трудового договора проводится на общих основаниях статьи 77 ТК РФ.

2.10. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.11. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.12. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям: отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7, ст. 77 ТК РФ);

отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8, ст. 77 ТК РФ):

не избрание на должность (п. 3, ст. 83 ТК РФ).

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется положениями Трудового кодекса Российской Федерации и Закона о занятости населения в Российской Федерации, а именно:

1) производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 Трудового кодекса РФ;

2) своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и соответствующие органы Профсоюза;

3) предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с высвобождением предлагает работнику другую работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

3.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится только с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ)

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

лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;



не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

При равной производительности труда и квалификации (наличие квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют :

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

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

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

3.6. Уведомление профкома в соответствии с ч. 1 ст.82 ТК РФ 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.

3.7. Работник имеет право на выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ и связанному с отказом

работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет,

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

- ❖ повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;
- ❖ в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы;
- ❖ Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4.4. Работникам, проходящим профессиональное обучение или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от выполняемой работы, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

4.5. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений соблюдаются следующие условия:

4.5.1 Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная Положением в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

4.5.2 Квалификационная категория после истечения её срока продлевается, но не более чем на 1 год педагогическим и руководящим работникам в случаях:

- ❖ временной нетрудоспособности;
- ❖ нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- ❖ нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- ❖ нахождения в отпуске в соответствии с и. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- ❖ возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию независимо от её вида;

По достижении пред пенсионного возраста (2 года до выхода на пенсию) решение о продлении срока действия квалификационных категории принимается муниципальным органом в сфере образования на основании заявления работников.

## V. Оплата и нормирование труда.

5.1. Заработная плата работников МКОУ «СОШ» с.п.Герменчик формируется из ставок заработной платы или должностного оклада, компенсационных выплат и стимулирующей части фонда заработной платы, а именно:

❖ Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс и педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс, и иного персонала, производится на основе Положения о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников МКОУ «СОШ» с.п.Герменчик. разработанного учреждением в соответствии Положением о распределении специальной части фонда оплаты труда педагогических работников МКОУ «СОШ» ( Приложение №3), Положения о расходовании стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ СОШ с.п.Герменчик (Приложение № 4) , Положения по оплате труда в МКОУ «СОШ» с.п.Герменчик. (Приложение № 5).

❖ Установление учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется приказом директора МКОУ «СОШ» с.п.Герменчик, который принимается по согласованию с профсоюзным комитетом школы

❖ Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс, и иного персонала определяется трудовыми договорами между руководителем учреждения и работниками, не противоречащими действующему трудовому законодательству и не уменьшающему объемы вознаграждений за тот же труд до введения новой системы оплаты труда.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

❖ оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении (Приложение № 5);

❖ доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников соответ ст вии с Положением о распределении специальной части фонда оплаты труда педагогических работников МКОУ «СОШ» с.п.Герменчик, Положением о расходовании стимулирующей части фонда оплаты труда (Приложение № 3, № 4);

❖ доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда (Приложение JNg 7);

❖ выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда - районный коэффициент- 25 % .

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 числа последующего месяца.

5.4. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ). Оплата труда при этом не производится.

5.5. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч. 2, ст. 142 ТК РФ) Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч. 1 ст. 157 ТК РФ).

❖ Изменение оплаты труда производится: при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

❖ при присвоении квалификационной категории - со Дня вынесения решения аттестационной комиссией;

❖ при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

❖ при окончании действия квалификационной категории - со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

❖ 5.6.1. Результаты аттестации педагогических работников на соответствие уровню первой или высшей квалификационных категорий по должностям считать применимыми к должностям:

❖ «учитель физики» к «педагог дополнительного образования» по направлению прикладная физика;

❖ «преподаватель физики» к «педагог дополнительного образования» по направлению прикладная физика;

❖ «учитель математики» к «преподаватель математики»;

❖ «учитель технологии» к «инструктор по труду»;

❖ «тренер преподаватель» к «инструктор по физической культуре», «руководитель физического воспитания».

- 5.6. 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 отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 5.7. Месячная заработная плата работника учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Новосибирской области.
- 5.8. Выплаты компенсационного характера предусмотрены Трудовым кодексом РФ. устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и осуществляются в соответствии с Положением о видах и размерах компенсационных выплат работникам МКОУ «СОШ» с.п.Герменчик (Приложение № 6)
- 5.9. Поощрительные (стимулирующие) выплаты устанавливаются на основании Положения о расходовании стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ «СОШ» с.п.Герменчик (Приложение № 4 ).
- 5.10. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях, выплачивается единовременное пособие в размере прожиточного минимума для трудоспособного населения .
- 5.11. Оплата труда лауреатов конкурса «Учитель года» («Воспитатель года» и пр.) проводимого на уровне Российской Федерации, субъекта Федерации, производится в соответствии с высшей квалификационной категорией на основании решения Главной аттестационной комиссии. Оплата труда победителей городских и районных конкурсов «Учитель года» («Воспитатель года» и пр.) производится в соответствии с первой квалификационной категорией на основании решения муниципальной аттестационной комиссии.
- 5.12. Оплата труда работников, имеющих отраслевые награды: «Отличник народного образования СССР»;
- 5.13. «Отличник народного просвещения»/ «Почетный работник общего образования РФ» и производится из специальной части базового фонда оплаты труда согласно Положения о распределении специальной части фонда оплаты труда (Приложение № 3)
- 5.14. Работодатель обязуется обеспечивать;

5.14.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

5.14.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

5.14.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере не менее 1/30 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.14.4. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

5.14.5. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, и в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ). Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

5.14.6. Доплаты за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учётом результатов аттестации рабочих мест. До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

5.14.7. Выплату работникам надбавки за работу в ночное время (с 22-00 до 6.00).

5.14.8. Выплату педагогическим работникам ежемесячной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами.

5.14.8. На педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющей эту работу помимо основной в том же учреждении) на начало нового учебного года составляются отдельные списки и утверждаются в установленном порядке.

5.14.09. В целях не ухудшения положения с оплатой труда работников, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, применять при

расчете их заработной платы размер должностного оклада, соответствующий размеру должностного оклада второй квалификационной категории.

5.16. Работодатель обязуется:

5.16.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненным в результате незаконного лишения их трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ. в размере 100% не полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

5.16.2.. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, региональной и территориальной соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.17. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

5.18. Сохранение на период до одного года уровня оплаты труда с учетом имевшейся \ работника квалификационной категории распространяется на следующие категории работников:

- ❖ педагогическим работникам, приступившим к работе после отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребёнком;
- ❖ педагогическим работникам, приступившим к работе после длительной временной нетрудоспособности;
- ❖ педагогическим работникам, приступившим к работе после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию независимо от её вида;
- ❖ педагогическим работникам в случае достижения ими пред пенсионного возраста (один год до выхода на пенсию).

VI .Рабочее время и время отдыха.

6.1.Стороны пришли к соглашению о том, что Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка,



разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Правилами внутреннего распорядка. Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком. За нормированную часть рабочего времени педагогическим работникам считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы;

❖ время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую деятельность в течение учебного года. В эти периоды администрация учреждения вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы;

❖ для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

6.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, и педагогических работников, не осуществляющих образовательных процесс. устанавливается с учетом норм педагогической работы, определенных ставкой заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на конкретного работника правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать:

1) для педагогических работников - 36 часов в неделю. Норма рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», а именно:

- а) 18 часов в неделю - учителям 5 - 11 (12) классов общеобразовательных учреждений;
- б) 18 часов в неделю - учителям 1 - 4 классов общеобразовательных учреждений. Основание: Приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
- в) 30 часов в неделю - воспитателям в группах продленного дня общеобразовательных учреждений;

2) для иных работников - 40 часов в неделю. Согласно Постановлению Верховного Совета Президиума СССР от 01.11.1990 г № 298-/3-1 женщинам, проживающим в сельской местности, устанавливается семичасовой рабочий день за ставку заработной платы.

6.2.2. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- > по просьбе беременной женщины в соответствии с медицинским заключением:
- > одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет)
- > лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.2.3. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

При определении перечня должностей и порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях Новосибирской области, финансируемых за счет средств областного бюджета, работодатели руководствуются Постановлением Главы

администрации Новосибирской области от 26 мая 2003 г. №341 «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области, финансируемых за счет средств областного бюджета».

6.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в праздничные и выходные дни допускается только в случаях, *предусмотренных ст. 113 ТК РФ* с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

6.3.1. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия все) о населения или его части,

6.3.2. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.3.3. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

6.3.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины,

имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

6.3.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

6.4. Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда.

6.5. В каникулярное время учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения) (*приказ Минобрнауки № 69 от 27.03.2006 года*)

6.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.6.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется другим работникам продолжительностью 28 календарных дней.

6.6.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных *ст. 124, 125 ТК РФ*. При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 18 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией *ст. 126 ТК РФ*

6.6.3. Педагогические работники имеют право не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и Уставом учреждения. (Приложение 15)

6.6.4. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск. Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска указывается в Приложении № 15.

6.6.5. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение № 10)

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

6.6.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях; предусмотренных ст. 124 Трудового кодекса РФ.

6.6.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работник) своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

6.6.9. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.6.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

6.6.11. Неиспользованная в связи с отпуском часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.6.12. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

6.7. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях *В ст. 116 ТК РФ*):

- ❖ бракосочетание работника - 3 календарных дней, бракосочетание детей работника - 3 дней;
- ❖ в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дней
- ❖ председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;

6.8. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях *(ст. 128 ТК РФ)*.

- ❖ в связи с переездом на новое место жительства -3 календарных дней;
- ❖ для проводов детей в армию до 3 календарных дней;
- ❖ при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности (больничного листа) - 3 календарных дня;
- ❖ работающим пенсионерам по старости -до 14 календарных дней;
- ❖ работающим инвалидам - до 60 календарных дней;

❖ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 14 календарных дней.

❖ Сопровождение учащихся на олимпиады, экзамены, соревнования в выходные дни.

6.9. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.9.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

## VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

7.1. Стороны договорились, что:

7.1.1. Работодатель:

Ц ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий; 'к ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья работникам или выделении ссуд для его приобретения (строительство).

> Организует в учреждении условия для питания работников

7.1.2. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом Российской Федерации от 10 июля 1992 г. №3266-1 «Об образовании» (с изменениями и дополнениями), независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

7.1.3. Министерство образования, науки и инновационной политики Новосибирской области перечисляет на счет, открытый получателем государственной поддержки в учреждении банка единовременную денежную выплату в размере 15.0 тыс. рублей для молодых специалистов, при одновременном соблюдении следующих условий:

- выпускник Новосибирского государственного Педагогического университета,
- прибыл на работу по целевой контрактной подготовке,
- прибыл на работу в сельскую местность,

- заключил трудовой договор с образовательным учреждением.

в срок трудового договора не менее трех лет.

За счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения молодым специалистам выплачивается единовременное пособие в размере прожиточного минимума (на 01.01.2013г. - 9036 руб.) трудоспособного населения, при одновременном соблюдении следующих условий:

- окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудовой договор с образовательным учреждением.
- работал в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.
- срок трудового договора не менее трех лет.

Из фонда оплаты труда образовательного учреждения молодым специалистам в течение 3-х лет выплачивается ежемесячная надбавка молодым специалистам в размере 25% к окладу за фактически отработанное время при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- прибыл на работу в сельскую местность,
- заключил трудовой договор с образовательным учреждением.
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией,
- срок трудового договора не менее трех лет.

7.2. Отношения по возмещению вреда, причиненного работникам увечьем профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, регулируются Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

7.3. Работодатель обеспечивает пострадавшим от трудового увечья оказание доврачебной помощи и проезд к месту медицинской помощи (консультации) и обратно в соответствии с медицинскими рекомендациями.

## VIII. Охрана труда и здоровья.

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда. предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда (Приложение 19).

8.2. Руководитель обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

8.3. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

8.5. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

8.7. Руководитель оказывает 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.

8.8. Руководитель обеспечивает транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

8.9. Руководитель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

8.10. Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.11. Руководитель создает в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.12. Работодатель обеспечивает за счет средств учреждения прохождение обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в



соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения )казанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

8.13. Работодатель обеспечивает расследование несчастных случаев, происшедших с работниками и учащимися в образовательных учреждениях в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. №73. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.14. Работодатель обеспечивает бесплатно работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, или выдают компенсационную выплату в размере, эквивалентном стоимости молока, а также обеспечивают смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), молока или других равноценных пищевых продуктов или компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока, их порядок и нормы выдачи определены в коллективном договоре и соответствующем приложении к нему.

8.15. Работодатель направляет на обучение охране труда членов комитетов (комиссий) по охране труда учреждений, уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда с сохранением заработной платы по месту работы на период обучения.

8.16. Профсоюзный комитет:

8.17.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей уполномоченного по охране труда.

8.17.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

8.17.3. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в

особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

8.17.4. 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.

8.17.5. Способствует избранию уполномоченного лица по охране труда профкома, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда учреждений.

8.17.6. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытию фактов несчастных случаев.

## IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента.

9.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

9.4. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

- составление графиков сменности (*см. 103 ТК РФ*);
  - установление сроков выплаты заработной платы работникам;
  - привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
  - установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;
  - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ГК РФ);
  - установление очередности предоставления отпусков (*см. 123 ТК РФ*);
  - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (*см. 180 ТК РФ*);
  - утверждение формы расчетного листка (*см. 136 ТК РФ*);
  - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*см. 196 ТК РФ*);
  - утверждение должностных обязанностей работников;
  - у определение сроков проведения аттестации рабочих мест; щ изменение существенных условий труда.
- 9.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится: г- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям: у сокращение численности или штата работников организации: ^
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
  - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
  - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
    - у/ прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
    - у/ нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий: совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения:
- применение, в том числе однократное, педантическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника; 9.6. По согласованию с профкомом производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 14 " ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки /утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда; распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- сохранение оплаты труда работника по разряду после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

9.7. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

9.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание:

9.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (*ч.3 ст. 374 ТК РФ*).

9.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (*ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы*).

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

9.12. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором.

9.13 Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

## **Х. Обязательства сторон.**

10.1 .Стороны договорились, что профсоюзный комитет:

10.1.1. Представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

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

10.1.4. Осуществляет контроль расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда и иных фондов учреждения.

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

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

10.1.7. Направляет учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ГК РФ).

10.1.8. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в суде.

10.1.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию:

осуществляет контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по социальному страхованию. участвует в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками, ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направляет заявки уполномоченному району.

10.1.10. Осуществляет контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.1.11. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.1.12. Участвует в работе комиссии по распределению фонда оплаты труда, охраны труда, аттестации рабочих мест и других.

10.1.13. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

10.1.14. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

10.1.15. Оказывает ежегодно материальную помощь работникам школы.

10.1.16. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

**Стороны договорились, что:**

11.1. Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Работодатель и профком совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Работодатель и профком совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Работодатель и профком совместно рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью использования работниками крайней меры из разрешения - забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение пяти лет со дня подписания.

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



## Перечень документов, которые согласовываются с профсоюзным комитетом

Приложение № 1

Согласовано:

Председатель профсоюзной организации муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа»



Карданова  
15 г.

Принято на собрании трудового коллектива  
(протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года)

Утверждаю:

Директор муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа»



Ахмедова  
г.

### ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка  
работников МКОУ «СОШ» с.п.Герменчик

Правила внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения о действии Правил.
2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.
3. Основные обязанности работника.
4. Основные обязанности работодателя.
5. Режим работы организации. Рабочее время работников.
6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

#### 1. Общие положения .

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МКОУ «СОШ» с.п.Герменчик

1.2. Работодатель обязан в соответствии с ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

1.3. Работодатель – организация, вступившая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет руководитель организации - директор школы

1.4. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.



1.5. Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся (воспитанникам) не допускается.

1.6. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителя организации.

1.7. Правила соблюдаются на всей территории организации, включая отдельно расположенные структурные подразделения.

1.8. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

1.9. Правила утверждены с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения

2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.

2.1. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в организацию, обязано предъявить работодателю:

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (иной - документ, удостоверяющий личность, выданный органами внутренних дел):

-трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);

I страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

-военный билет (временное удостоверение), удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу;

– документ об образовании (при поступлении на работу на педагогические должности: музыкального руководителя, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, логопеда, педагога-психолога предъявляются требования к профилю полученной специальности);

– медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствован и я.

2.2. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Приказ объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

2.3.. Существенными условиями трудового договора и обязательными для включения в него являются:

– место работы (с указанием структурного подразделения);

- дата вступления договора в силу;
  - дата начала работы;
  - наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации;
  - права и обязанности работника;
  - права и обязанности работодателя;
  - характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу во вредных и тяжелых условиях;
  - режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
  - условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплат, надбавки, иные выплаты);
  - виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью
- Данные существенные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.4.. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
- при заключении договора с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- при заключении договора с лицами, направленными на временную работу органами службы занятости населения.

В иных случаях срочный договор заключается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.5. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание.

Испытание не устанавливается для:

- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.6. При приеме на работу работодатель обязан под роспись ознакомить работника с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка и действующим коллективным договором.

2.7. *Изменение существенных условий трудового договора, по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы, без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).*

- Подобное изменение допускается только на новый учебный год. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

- О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

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, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.8. Работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную трудовым договором.

Такой перевод допускается:

-для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;

-для предотвращения несчастных случаев;

-для предотвращения уничтожения или порчи имущества; 1 для замещения отсутствующего работника.

- Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия.

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

2.9. При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

2.10. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

20. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

2.11. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключение трудового договора (*перевод*). Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор, в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (*зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.*), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

2.12. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

2.13. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи: I с сокращением численности или штата работников;

несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации: - с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производиться с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.14. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника.

### 3. Основные обязанности работника.

3.1. Неукоснительно подчиняться требованиям Устава образовательного учреждения, настоящих Правил.

3.2. Точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствоваться утвержденными должностными инструкциями. обусловленными тарифно- квалификационными характеристиками.

- 3.3. Исполнять приказы и распоряжения работодателя (его заместителя или официально уполномоченного представителя работодателя), изданные в пределах его компетенции и в установленной законодательством форме.
- 3.4. Строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил и норм по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии, гигиены и противопожарной безопасности.
- 3.5. Проходить периодические медицинские обследования.
- 3.6. Педагогические работники - иметь соответствующий образовательный ценз.
- 3.7. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов,
- 3.8. Незамедлительно сообщать работодателю (его заместителям или лицам, его заменяющим) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

#### **4. Основные обязанности работодателя.**

- 4.1. Руководитель образовательного учреждения имеет право на:
- управление образовательным учреждением и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом образовательного учреждения;
  - заключение, изменение и расторжение трудовых договоров (контрактов) с работниками;
  - создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
  - представлять учреждение во всех инстанциях;
  - распоряжаться имуществом и материальными ценностями;
  - устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы;
  - устанавливать ставки заработной платы на основе Отраслевого тарифного соглашения и другого правительственного документа и решения аттестационной комиссии.
  - Разрабатывать и утверждать по согласованию с профсоюзным комитетом Положение об оплате труда. (Приложение № 5):
    - Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда (Приложение № 4);
    - Положение о размерах компенсационных выплат (Приложение № 6);
  - утверждать учебный план и графиков работы, сетку занятий, режим дня;
  - издавать приказы и инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения.
  - Перечень локальных актов, издаваемых по согласованию с профсоюзом, утвержден коллективным договором;

- составлять график отпусков совместно с профсоюзом;
- требовать соблюдения Правил внутреннего распорядка;
- поощрять работников и применять к ним дисциплинарное взыскание;
- решать оперативно другие вопросы образовательного учреждения.

#### 4.2. Руководитель образовательного учреждения обязан:

- Соблюдать закона РФ и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.
- заключать коллективные договоры (соглашения) по требованию профсоюзного выборного органа.
- разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение; - разрабатывать и утверждать в установленном, порядке правила внутреннего трудового распорядка
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные учредителем образовательного учреждения, правилах внутреннего трудового распорядка.
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровье дошкольников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

4.3. Обеспечить работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда, техники безопасности.

4.4. Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

4.5. Обеспечить работников помещением, оборудованием, инструментами, материалами и документацией, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей.

4.6. Обеспечить порядок сохранности имущества учреждения, работников, учащихся (воспитанников).

4.7. Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату, выплаты социального характера в полном размере, в сроки, установленные трудовым законодательством или коллективным договором.

4.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.

4.9. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством, коллективным договором.

5. Рабочее время педагогов и сотрудников и его использование.

5.1. В школе установлена 6-ти дневная рабочая неделя с общей продолжительностью рабочего времени 40 часов, выходные дни - суббота, воскресенье

5.2. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор школы по согласованию с ПК. При этом необходимо учитывать:

- ◆ у учителей, как правило, должна сохраняться преемственность и объем учебной нагрузки, 1 молодых специалистов обеспечивать учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы,
- ◆ неполная учебная нагрузка возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме,
- ◆ объем учебной нагрузки у учителя должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

5.3. Рабочий день для работников из числа обслуживающего персонала начинается для рабочих, заведующего хозяйством - в 8.00.; для водителя автобуса - в 7.45; для поваров в 7.00 ; для гардеробщицы в 8.00 Продолжительность дня для обслуживающего персонала определяется графиком с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается администрацией школы по согласованию с ПК. Дежурная техничка, уходя с работы, расписывается в тетради дежурств, передав школу сторожу в 19-00. Дежурный администратор выполняет свои обязанности согласно инструкции. В библиотеке должен быть график работы библиотеки.

5.4. Рабочий день учителей начинается за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания уроков. Это время отведено на подготовку к уроку кабинета с соблюдением санитарно - гигиенических норм. Дежурный администратор является на дежурство за полчаса до начала уроков.

5.5. Рабочий день для педагогов начинается в 8-30. Рабочий день (время) может быть увеличен в случаях:

- ◆ проведения педагогических советов.
- ◆ административных совещаний при директоре и его заместителях. планерках,
- ◆ вследствие задействования работника до начала занятия, как заменяющего заболевшего, либо по другим причинам отсутствующего учителя,
- ◆ во всех случаях, когда учитель занят внеклассной работой, а также, когда учитель занят исполнением своего функционала (ведение классной документации, оформление и заполнение классных журналов, отчетности о посещаемости и успеваемости учеников и др.),

- 5.6. В течение учебного времени учителя приступают к очередным урокам со звонком, задержка учащихся на перемене, а также начало уроков после звонка не допускается, и считается отсутствием учителя на рабочем месте.
- 5.7. График дежурств учителей утверждается и разрабатывается ПК и администрацией и в тесном контакте осуществляется контроль за исполнением.
- 5.8. График дежурства классов составляется и контролируется заместителем директора по воспитательной работе.
- 5.9. Время каникул является рабочим временем. В каникулярное время работа учителя осуществляется в соответствии с предельной нормой недельной почасовой нагрузки. Неявка на работу в каникулярное время без уважительной причины приравнивается к прогулу.
- 5.10. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:
- ◆ изменять по своему усмотрению расписание уроков.
  - ◆ отменять, удлинять, сокращать продолжительность уроков,
  - ◆ оставлять учащихся в кабинетах одних, удалять учащихся с уроков,
  - ◆ отвлекать коллег от выполнения их функциональных обязанностей.
- 5.11. Завуч школы своевременно предупреждает учителей и учащихся о замене уроков.
- 5.12. Устанавливается единый день совещаний, педсоветов, семинаров - среда.
- 5.13. В школе устанавливаются единые педагогические правила для педагогов, работающих в одном классе:
- ◆ урок начинается и заканчивается по звонку, каждая минута урока используется для организации активной познавательной деятельности учащихся,
  - ◆ воспитательная функция урока органически связана с образовательной и развивающей.
  - ◆ воспитание на уроке осуществляется через содержание, организацию, методику урока, влияние личности учителя,
  - ◆ обращение к учащимся должно быть уважительное,
  - ◆ учитель в самом начале урока требует полной готовности к уроку, наличие учебных принадлежностей, внимания,
  - ◆ учитель вырабатывает спокойный сдержанный тон,
  - ◆ категорически запрещается крик, оскорбление ученика, их альтернатива - спокойное требование, спокойный тон, выдержка,
  - ◆ требования к оформлению и ведению тетрадей, дневников основываются на едином орфографическом режиме, вырабатываемом на педсовете и методических объединениях учителей-предметников,



◆ все учителя, работающие в одном классе, укрепляют доверие учащихся к учителям на основе межпредметных связей, взаимоуважения друг к другу,

◆ важное место в воспитании занимают высокие профессиональные качества, которые совершенствуются в совместной работе. Поиск новых методов, форм, средств обучения и воспитания и их обсуждение является постоянным атрибутом работы учителя.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

6.1 Нарушение трудовой дисциплины (совершение Дисциплинарного проступка) виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

◆ Уставом образовательного учреждения | трудовым договором,

◆ настоящими Правилами,

◆ приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

– замечание;

– выговор;

– увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 5-8, 11 ст. 81;

\_ увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ.

6.3. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.5 ст.81 ТК РФ к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

6.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме.

**Согласовано:**

Председатель профсоюзной  
организации муниципального казенного  
общественного образовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа»  
с.п.Герменчик



М.Карпанова  
2015 г.



Утверждено:  
Директор муниципального казенного  
образовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа»  
с.п.Герменчик

Т.Гумова  
2015 г.

Принято на собрании трудового коллектива \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года  
(протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года)

### Приложения коллективному договору

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка учреждения
- 2) Должности работников МКОУ «СОШ» с.п.Герменчик
- 3) Положение о распределении специальной части фонда оплаты труда педагогических работников МКОУ «СОШ» с.п.Герменчик.
- 4) Положение о расходовании стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ «СОШ» с.п.Герменчик.
- 5) Положение по оплате труда в МКОУ «СОШ» с.п.Герменчик.
- 6) Положение о видах и размерах компенсационных выплат работникам МКОУ «СОШ» с.п.Герменчик.
- 7) Перечень работ и профессий (должностей) работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, дающими право на повышение должностных окладов (ставок) в размере до 12%.
- 8) Положение об ежегодных основных отпусках работников МКОУ «СОШ» с.п.Герменчик
- 9) Перечень профессий (должностей) работников с ненормированным рабочим днём и продолжительностью дополнительного отпуска.
- 10) Перечень профессий (должностей) работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- 11) Перечень профессий (должностей) работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты
- 12) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение бесплатно моющими и обезвреживающими средствами.
- 13) Перечень должностей и работ, выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, перевозки или применения в процессе производства..
- 14) Положение об Общественном Совете МКОУ «СОШ» с.п.Герменчик.
- 15) Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года.
- 16) Положение о комиссии по трудовым спорам МКОУ «СОШ» с.п.Герменчик
- 17) Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
- 18) Положение о продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, обучающимся в высших, средне-специальных и начальных профессиональных учебных заведениях.
- 19) Соглашение по охране труда



**Согласовано:**

Председатель профсоюзной  
организации муниципального казенного  
образовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа»



Карданова  
2015 г.

**Утверждено:**

Директор муниципального казенного  
образовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа»



Гумова  
2015 г.

Принято на собрании трудового коллектива \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
(протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ года)

**Должности работников МКОУ «СОШ» с.п.Герменчик**

№ п/п	Наименование должности
1	Директор
2	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
3	Заместитель директора по воспитательной работе
4	Социальный педагог
5	Преподаватель – организатор ОБЖ
6	Педагог-психолог
7	Учитель
8	Заведующий хозяйством
11	Библиотекарь
12	Делопроизводитель
13	Лаборант
14	Повар
15	Подсобная рабочая
16	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений
17	Уборщица
18	Сторож
19	Водитель автобуса