Председатель профсоюзного комитета

_____ Т.В. Сенотрусова

« 30» марта 2015г.

Директор учреждения

_____ М.В. Бояркина

« 30» марта 2015г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений на 2015 – 2017 гг. между работодателем и трудовым коллективом Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края

Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный номер
от "12" мая 2015 г. № 152
Выявлено условий коллективного договора, соглашения,ухудшающих положение работников — 1

г. Амурск

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-правовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа № 2 г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края (далее – Учреждение).

1.2. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ), Законе «Об образовании», Типовом положении об общеобразовательной школе, иных законодательных и нормативных актах с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых гарантий и, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3.Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Сенотрусовой Татьяны Васильевны (далее – Профком);
- работодатель в лице его представителя – директора Бояркиной Марины Владимировны (далее – Администрация).

1.4. Администрация обязуется признавать Профком, выступающий в качестве единственного полномочного представителя работников Учреждения при разработке и заключении Коллективного договора, ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, заключения трудового договора, увольнения и другим вопросам Трудового кодекса Российской Федерации.

Отношения между сторонами строятся на основе равноправия сторон, уважения и учёта интересов, взаимопонимания и ответственности.

Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.5. Договор заключается на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

1.6. Действия настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от членства в профсоюзе.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.9. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнений или изменений настоящего Договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к настоящему Договору и являются его неотъемлемой частью.

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

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

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, территориально-отраслевым тарифным соглашением не действительны и не подлежат применению.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора рассматриваются обеими сторонами.

1.14. Настоящий Коллективный договор не ограничивает право сторон в расширении социальных гарантий и льгот при наличии собственных средств.

1.15. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.

1.16. Заключившие Договор стороны отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива не реже двух раз в год.

1.17. При выполнении условий Коллективного договора работники отказываются от проведения забастовок.

1.18. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности учебно-воспитательного процесса, повышения производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **Работодатель обязуется:**

- способствовать созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения;
- соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, действие которых распространяется на организацию, условия настоящего коллективного договора, трудовых договоров работников;
- добиваться стабильного финансового положения;

- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для осуществления учебно-воспитательного процесса с учетом финансово-экономического положения учреждения;

- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшения условий труда и производственного быта;

- создавать условия для улучшения качества учебно-воспитательного процесса, освоения передового педагогического опыта, достижений науки и техники;

- предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, трудовым договором;

- учитывать мнение профсоюза при разработке локальных нормативных правовых актов, проектов текущих и перспективных планов и программ учреждения;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

- обеспечивать работников аттестованным рабочим местом, необходимым для исполнения трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами и иными нормативными актами.

2.3. **Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ, организовывать повышение квалификации, переквалификации работников;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;

- предлагать методы организации учебно-воспитательного процесса, организации трудового процесса, тарификации работ и рабочих, нормирования труда, налаживания хозяйственных связей и развития материально-технической базы учреждения;

- принимать локальные нормативные акты.

2.4. **Профком обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими

профсоюзам методами в рамках ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

- вносить работодателю предложения о принятии внутренних нормативных актов по вопросам трудовых отношений и проблемам социально-экономического развития коллектива;

- совместно с работодателем участвовать в проверке трудовой дисциплины, выполнения должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка и техники безопасности;

- представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;

- содействовать эффективной работе учреждения по реализации его уставных задач.

2.5. **Профком** имеет право:

- вносить предложения приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профкомом;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;

- вносить предложения работодателю по совершенствованию управления учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждений;

- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

- разрабатывать меры по защите персональных данных работников совместно с работодателем;

- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

- участвовать в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

- оказывать членам профкома материальную помощь из средств профсоюза в порядке и на условиях, ежегодно утверждаемых собранием или профсоюзной конференцией учреждения;

- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза - работникам учреждения.

2.6. **Работники** обязуются:

- соблюдать Устав и Коллективный договор учреждения;

- признавать и соблюдать права работодателя на объекты интеллектуальной собственности, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей;

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

- соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в учреждении правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим и нормы труда, трудовую дисциплину;

- способствовать повышению эффективности учебно-воспитательного процесса, использовать передовой педагогический опыт коллег;

- бережно относиться к имуществу учреждения;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, соблюдать правила педагогической этики, уважать права друг друга, соблюдать этические нормы в быту и общественных местах;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное течение учебного процесса (аварии и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

- содержать и передавать сменяющему работнику свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинетах и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию и другие материальные ресурсы;

- соблюдать режим запрета курения в помещениях общего пользования в учреждения.

2.7. **Работник имеет право** на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;

- предоставление работы, условленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспеченный установлением для сотрудников нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных

профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- участие в управлении учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом учреждения и Коллективным договором;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, способами;
-разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

3.2. До подписания трудового договора с работником необходимо ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в учреждении.

3.4. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в учреждении. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

3.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

3.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, направленными органами службы занятости на работы временного характера.

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- с руководителями, заместителями руководителя, главными бухгалтерами;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:
- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня его окончания;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, заработная плата, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

3.8. Изменение трудового договора (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества учреждения, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) возможно только по соглашению сторон и оформляются дополнением к трудовому договору в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

3.9. Допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, прежние условия трудового договора не могут быть сохранены.

Об изменении существенных условий трудового договора, а также о причинах предстоящих изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

3.10. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся у него вакансии.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

3.11. Осуществляется перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя только с письменного согласия работника.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

3.12. По соглашению сторон, заключенному в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется рабочее место, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3.13. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными выше. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

В этом случае оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.14. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.15. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан

перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

3.16. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранение места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

3.17. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок свыше четырех месяцев или в постоянном переводе, то при отказе его от перевода, либо отсутствии соответствующей работы у работодателя, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статья 77 ТК РФ.

3.18. **Работодатель** обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами.

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

В период отстранения от работы или недопущения к работе заработная плата работнику не начисляется.

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

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске

3.20. При расторжении срочного трудового договора, в связи с истечением срока его действия работник предупреждается об этом не менее чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.21. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели.

3.22. В случаях, когда заявление работника по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленных нарушений со стороны Администрации трудового законодательства, условий Коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

3.23. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не принят другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ не может быть отказано в заключении трудового договора.

3.24. Участие профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным условием в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

3.25. При увольнении работника в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, в аттестационную комиссию в обязательном порядке включается представитель профкома.

3.26. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В случае несогласия профкома с предполагаемым решением работодателя, он в течение 3 дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

3.27. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения численности или штата работников учреждения.

3.28. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

3.29. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии

3.30. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной квалификации имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

3.31. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется по письменному заявлению свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.32. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

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

3.34. Работники имеют право заключать договора о выполнении в свободное от основной работы время другой оплачиваемой работы на условиях внутреннего (или внешнего) совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день.

3.35. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовым положением об образовательном учреждении, соответствующего типа и вида.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти.

3.36. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

3.37. Объем учебной нагрузки устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения Профкома и не ограничивается верхним пределом.

3.38. Объем учебной нагрузки, установленный в начале года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий год.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

- временного увеличения объёма 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 педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

3.41. Объем учебной нагрузки учителей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.42. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в учреждении (внутренние совместители), а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (внешние совместители) предоставляется только в том случае, если основные педагогические работники обеспечены учебной нагрузкой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.43. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

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

Раздел 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Содействовать профессиональной подготовке, переподготовке, а также повышению квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

4.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

4.1.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173, 174 и 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

4.1.5. Способствовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.2. Первичная профсоюзная организация:

4.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением Порядка аттестации, а также за предоставлением льгот и гарантий отдельным категориям педагогов, определенных региональным, районным отраслевыми Соглашениями и настоящим коллективным договором.

4.2.2. Ведет активную деятельность по мотивированию педагогических работников к дальнейшему повышению их квалификационного уровня и оказывает посильную методическую и моральную поддержку аттестуемым.

4.2.3. Принимает участие в подготовке участников конкурсов «Учитель года», «Самый классный классный» и других профессиональных конкурсах, предусматривает из средств первичной профсоюзной организации за счет членских взносов поощрение членов Профсоюза -победителей конкурсов.

4.2.4. Инициирует обобщение опыта работы лучших учителей, воспитателей, классных руководителей на уровне учреждения, района и принимает непосредственное участие в этой деятельности.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учётом мнения Профкома.

5.3. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2011 г., регистрационный № 19709).

5.4. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.320 ТК РФ).

5.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных на ставку, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом учреждения расписанием и состоит из нормируемой части и ненормируемой в пределах 36 часов в неделю.

5.6. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников - норма часов за 1 ставку в астрономических часах и включает в себя учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе, «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

В течение ненормируемого времени педагогические работники выполняют иные должностные обязанности. К ним относятся:

- участие в методических заседаниях, педагогических советах;
- дежурства по учреждению;
- работа по изучению индивидуальных особенностей, интересов и склонностей детей, их семейные обстоятельства и жилищно-бытовые условия, оздоровительные и другие организационные мероприятия с детьми;
- непосредственная подготовка к работе по обучению и воспитанию учащихся;
- работа с родителями, в т.ч. проведение родительских собраний и консультаций.

По согласованию с Администрацией непосредственная подготовка к работе по обучению и воспитанию учащихся и другие виды организационной работы могут проводиться учителями, как в домашних условиях, так и в стенах Учреждения, с учетом их проведения.

5.7. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по учебным планам и программам, обеспеченности кадрами и других условий.

Учебная (педагогическая) нагрузка педагогических работников не должна быть менее 1 ставки, т.е. 18 часов – для учителей 1-11 классов, для воспитателей в группах продленного дня – 30 часов, педагога-психолога, социального педагога, старшего вожатого, преподавателя-организатора ОБЖ – 36 часов, учителя-логопеда – 20 часов, педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю.

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических работников.

В эти периоды администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

5.9. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. С письменного согласия указанные работники могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных

знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени и в установленном законодательством порядке.

5.10. Сверхурочные работы допускаются с письменного согласия работника при наличии приказа администрации и согласования его с Профкомом учреждения и регулируются статьей 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

5.11. К сверхурочным работам не привлекаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочным работам инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.12. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных статьями 128 ТК РФ, с письменного согласия работника и с учётом мнения Профкома.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5.13. Работодатель, при необходимости, вправе эпизодически привлекать отдельных работников к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ). Перечень должностей с ненормированным рабочим днем оговорен в Приложении № 1.

5.14. Работникам предоставляются ежегодные основные и дополнительные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

5.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней и 16 северных календарных дней, всего 44 дня.

5.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней и 16 северных календарных дней, всего 72 дня (Постановление Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений»).

5.17. Очерёдность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и согласовывается с Профкомом (ст. 123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

5.18. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей Учреждения, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 календарных дней. (Порядок и условия предоставления предусмотрен Постановлением правительства Хабаровского края от 03 марта 2006 г. N 22-пр (в ред. от 08.12. 2006 г. N 191-пр) и Постановлением главы Амурского муниципального района Хабаровского края от 22.12.2009г.№ 286).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определяется коллективным договором в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий (Приложение № 1). Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со статьей 117 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Приложение № 1).

5.19. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

5.20. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются (ст.120 ТК РФ)

5.21. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.22. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в текущем году или присоединена к отпуску на следующий год. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин (ст.125 ТК РФ).

5.23. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков допускается не более чем за два года (ст.322 ТК РФ).

5.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожелания работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

5.25. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.26. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя), Работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение, расположенное в другой местности.

5.27. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск производиться в соответствии со статьей 121 ТК РФ.

5.28. Право на отпуск за первый год работы возникает у работника через шесть месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ)

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

5.29. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере (исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсацией за неиспользованный отпуск при увольнении работника).

5.30. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

5.31.Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.32. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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

5.34. Руководитель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

бракосочетание работника	5 календарных дней
при рождении ребёнка	5 календарных дней
смерть близких родственников	5 календарных дней
работнику, имеющему двух и более детей до 14-х лет	до 14 календарных дней в году в удобное для них время
работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, одинокому отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет	
работающим пенсионерам по старости (возрасту)	до 14 календарных дней в году
участникам ВОВ	до 35 календарных дней в году
работающим инвалидам	до 60 календарных дней в году

Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к очередному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

5.35. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним их указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

5.36. Педагогические работники школы не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определяются Положением, согласованным с учредителем (п. 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». (Приложение № 2).

5.37 Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей недели работникам предоставляется два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

5.38. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе 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 (ст.108 ТК РФ).

5.39. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников устанавливается на основе базовых должностных окладов в соответствии с профессиональными группами должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», «Примерным положением об оплате труда работников краевых государственных учреждений системы общего и дополнительного образования детей, дополнительного профессионального образования детей, подведомственных министерству образования края», утвержденным приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 12.05.2009 № 650, в соответствии с постановлениями главы Амурского муниципального района от 07.02.2012 № 11 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета», от 07.02.2012 № 12 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных школ и прочих учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется из средств местного бюджета».

6.2. При издании локальных актов по оплате труда работников учреждения Работодатель обязан учитывать мотивированное мнение Представительного органа.

6.3. Фонд оплаты труда работников школы формируется за счет субвенций краевого и местного бюджета.

6.4. Система оплаты труда работников включает размеры должностных окладов, ставок заработной платы, стимулирующие, компенсационные надбавки и персональные коэффициенты за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, определённых в соответствии с их

должностными инструкциями, а также за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряжённость, интенсивность труда согласно Положению «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 2 г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края», утвержденному приказом директора учреждения от 31.03.2014 № 52-Д.

6.5. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой учебной нагрузки.

Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.6. Тарификация проводится два раза в год:
- предварительная – апрель, май месяц текущего года;
- основная – август, сентябрь
и оформляется приказом по учреждению, с которым работники знакомятся под роспись. Проводится тарификация педагогических работников с участием Представительного органа.

Установленная учителям при тарификации оплата труда, выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.7. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

6.8. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:
- зарплата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- зарплата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической
работой;
- зарплата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.9. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметны кружков, воспитательная работа в группах продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому, организация внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся, работа по классному руководству и проверке письменных работ).

6.10. Предельная наполняемость классов устанавливается в соответствии с типовым положением об образовательном учреждении, утверждённым постановлениям Правительства РФ.

Превышение количества обучающихся в классе, при условии соблюдения средней наполняемости по учреждению, компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при увеличении объема выполняемой работы.

6.11. При переходе аттестованного на квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы или совмещении педагогических должностей, условия оплаты труда устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда педагогических работников образовательного учреждения и коллективным договором в соответствии с Приложением № 3.

6.12. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебно-опытными участками, руководству предметными, и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

6.13. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.14. Работодатель устанавливает оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

6.15. Выплаты надбавок за непрерывный стаж работы в учреждениях образования, за квалификационную категорию производятся согласно Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом директора учреждения от 31.03.2014 № 52-Д.

6.16. При выявлении по результатам аттестации рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда работникам производится доплата не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада).

6.17. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.18. Оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и северных надбавок к заработной плате (ст. 315-319 ТК РФ).

6.19. Заработная плата выплачивает путем перечисления на пластиковую карту работника. Условия об оплате банковских услуг по перечислению заработной платы

на пластиковые карты оговорен в Договоре Учреждения с МТС-БАНКОМ «О предоставлении банковских услуг».

6.20. Обязанности **Работодателя:**

6.20.1. Выплачивает заработную плату работникам в полном размере не реже, чем каждые полмесяца (ст.136 ТК РФ):

- за первую половину месяца до 20 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – до 5 числа следующего месяца.

6.20.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда работодатель несёт ответственность в соответствии со ст. 142, 236 ТК РФ и иными Федеральными законами.

6.20.3. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.20.4. При временном переводе работника на период простоя на работы, требующие низшей квалификации (по согласию работника), за ним сохраняется средняя заработная плата.

6.20.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней после предупреждения работником в письменной форме Работодателя о приостановке работы, работник имеет право приостановить работу и отсутствовать на рабочем месте на весь период, до выплаты задержанной суммы, Работодатель оплачивает время простоя в размере не менее 2/3 средней заработной платы (ст.142, 157, ТК РФ).

6.20.6. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.20.7. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.20.8. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме (расчётный листок) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТУ РФ).

6.20.9. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя, заработную плату в полном размере.

6.21. Обязанности **Профкома:**

6.21.1. Доводит до сведения коллектива нормативные акты по заработной плате, принимаемые на уровне Правительства РФ, Хабаровского края и органов самоуправления.

6.21.2. Представляет мотивированное мнение по принятым работодателем локальным актам по оплате труда.

6.21.3. Осуществляет контроль за правильным начислением заработной платы работникам Учреждения.

6.21.4. Принимает меры по устранению нарушений в вопросах оплаты труда.

6.21.5. Принимает меры к выплате заработной платы в срок, установленный Коллективным договором и в полном объёме.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Стороны договорились, что:

7.1. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда для работников и учащихся в соответствии с нормами и правилами по охране труда.

7.2. Работодатель совместно с Профкомом обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку по выполнению возложенных на него обязанностей.

Профсоюз и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

7.3. **Работодатель:**

- разрабатывает мероприятия по охране и безопасности труда с определением сроков их выполнения и ответственных должностных лиц за их реализацию;
- включает в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии и комиссии по охране труда членов выборного органа профсоюзной организации;
- проводит со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу сотрудников учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- организует инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем – при необходимости;
- обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения;
- обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с утвержденными нормами (Приложение № 4);
- проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учёт;
- обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- оборудует комнату для отдыха работников учреждения;
- сохраняет место работы (должность) и средний заработок работникам на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;

- предоставляет работнику другую работу в случае его отказа от выполнения трудовых обязанностей при возникновении опасности для его жизни, здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда на время устранения такой опасности, либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

- организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний;

- обеспечивает проведение обязательных медицинских предварительных, внеочередных и периодических осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 302н;

- организует участие представителей органов государственного надзора и технической инспекции по охране труда в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися учреждения;

- предоставляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.4. **Первичная профсоюзная организация:**

7.4.1. Осуществляет контроль за соблюдением прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.4.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательном учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, разработанных и принятых работодателем.

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

7.4.4. 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 и (или) нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.4.5. Принимает участие в проведении и организации:

- подготовки учреждения к новому учебному году, в том числе в проверке безопасности и исправности спортивных сооружений и инвентаря;

- дней и месячников охраны труда и экологической безопасности;

- подготовки учреждения к работе в зимних условиях.

7.4.6. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случае несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание выборного органа первичной профсоюзной организации, направляют заключение в комиссию для расследования данного случая.

7.4.7. Вносит руководителю образовательного учреждения и в соответствующий орган управления образования представление о приостановке работы до устранения выявленных грубых нарушений требований безопасности.

7.4.8. Организует активный отдых сотрудников учреждения.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. По личному заявлению работника производится выплата материальной помощи в размере одного должностного оклада пропорционально отработанному времени в течение календарного года.

8.2. По возможности педагогическим работникам, имеющим нагрузку не более 22 часов, предоставляется один методический день в неделю.

8.3. Предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- сокращенная рабочая неделя для женщин, с выплатой заработной платы в полном размере (ст.320 ТК РФ);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней (ст.321 ТК РФ);
- соединение ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.322 ТК РФ), но не более, чем за два года;
- компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работнику и неработающим членам семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) (ст. 325 ТКРФ).

Оплата производится перед отъездом в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов

8.4. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в полном размере с первого дня работы при условии, если она прожила в указанных районах и местностях не менее пяти лет по состоянию на 31 декабря 2004 года.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения после 31 декабря 2004 года и прожившей в указанных районах и местностях не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в ускоренном порядке, т.е. по 10% через каждые 6 месяцев непрерывной работы.

8.5. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного жительства.

8.6. Работнику, направленному на курсы повышения квалификации и переподготовки с отрывом от работы гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного жительства.

8.7. Выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования при поступлении на работу в краевые государственные и муниципальные образовательные учреждения на педагогические должности впервые выплачивается единовременное пособие в размере четырех должностных окладов.

8.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с

обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК РФ).

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, обучающимся в этих учреждениях, работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для :

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсах соответственно – по 50 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц (ст. 173 ТК РФ).

8.9. Учреждение обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательном учреждении высшего профессионального образования – 15 календарных дней;
- работникам, слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц (ст. 173 ТК РФ).

8.10. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (ст. 173 ТК РФ).

8.11. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора по вине работодателя или учредителей, заработную плату в полном размере.

8.12. Женщинам по их заявлению в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов — 86, при рождении двух или более детей — 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

8.13. Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

8.14. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. По заявлению женщины во время нахождения в

отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы, должность.

8.15. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

8.16. Работа в должностях, предусмотренных списком должностей, работа, в которых засчитывается в выслугу, дающую право на пенсию за выслугу лет в связи с педагогической деятельностью в школах и других учреждениях для детей, включается в выслугу при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы, через 25 лет работы.

8.17. Право на трудовую пенсию по старости имеют мужчины по достижении возраста 55 лет и женщины по достижении возраста 50 лет, если они проработали не менее 20 календарных лет в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет.

8.18. При увольнении педагогического работника по выходу на пенсию по старости при стаже педагогической деятельности 25 лет и более выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов

Выплата производится одновременно с окончательным расчетом по заработной плате при увольнении.

8.19. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

8.20. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель обязан:

- соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций;
- учитывать мнение Профкома по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам;

- в предусмотренных законодательством случаях, перед принятием решения, направлять проект локального нормативного акта и обоснования по нему в Профсоюзный комитет;
- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и принимать меры по их устранению;
- приостанавливать по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Договора до рассмотрения имеющихся разногласий;
- безвозмездно предоставлять помещение для проведения заседаний, хранения документов;
- предоставить возможность размещения информации (профсоюзного уголка);
- предоставлять средства связи, оргтехнику, необходимые нормативные правовые документы (ст.377 ТК РФ).
- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет Профсоюза работников народного образования и науки г. Амурска с Амурским районом.

9.2. Работодатель освобождает от основной работы члена Профкома с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива – не менее 12 дней в году.

9.3. Работа в качестве члена Профкома и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

9.4. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборной первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, указанных работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением. Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, вышеуказанных работников, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, из числа вышеуказанных работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое мотивированное мнение. Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок. Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган

выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, вышеуказанного работника в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

9.5. Члены выборных органов профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда, представители совместных комиссий освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, совещаний, обучающих семинаров при наличии письменного вызова или телефонограммы вышестоящих профсоюзных органов для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях производится сторонами посредством согласительной комиссии по осуществлению контроля за выполнением принятого коллективного договора, ведением переговоров и регулирования трудовых споров, состав которой утверждается по договорённости сторон.

10.2. Работодатель обязуется ежегодно и систематически информировать коллектив о выполнении обязательств настоящего договора.

10.3. Каждая из сторон несёт в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим коллективным договором.

10.4. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

10.5.Стороны договорились, что:

10.6. Настоящий коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду.

10.7.Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

10.8.Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

Коллективный договор утвержден на общем собрании коллектива Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края

30.03.2015 № 3
(дата, № протокола собрания)

Приложение № 1

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей с ненормированным рабочим днем и неблагоприятными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск

Профессии, должности	Дополнительный отпуск (календарные дни)	
	Ненормированный рабочий день	Вредные условия труда
Директор	6	
Заместитель директора по УВР, ВР	4	
Заместитель директора по безопасности	4	
Заместитель директора по АХР	4	
Главный бухгалтер, бухгалтер	4	
Заведующая библиотекой, библиотекарь	3	
Специалист по кадрам	3	
Секретарь-машинистка	3	
Заведующая производством	3	
Повар, постоянно работающий у плиты		7

Основание: Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям системы образования Амурского муниципального района Хабаровского края на 2013–2016 годы, зарегистрированное в Комитете по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края 17.06.2013 № 169; результаты аттестации рабочих мест, проведенной отделом государственной экспертизы правительства Хабаровского края от 05.05.2012.

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
учреждения
от 30.12.2011 № 276

П О Л О Ж Е Н И Е
о порядке и условиях предоставления длительного отпуска

1. Настоящее Положение разработано на основании Закона РФ «Об образовании», Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам сроком до одного года.

2. Педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплачиваемого вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию
(временная нетрудоспособность), за исключением времени, когда работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работа в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службы, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа(жены) на работу в другую местность независимо от перерыва;

- при поступлении на преподавательскую работу после окончания высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на педагогическую работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев(трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружения несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическим работникам в любое время при условии, что это отрицательно не отразиться на деятельности образовательного учреждения.

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к основному отпуску, возможность оплаты

за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом образовательного учреждения.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему во время длительного отпуска, длительный отпуск переносится на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Приложение № 3

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории

При переходе аттестованного на квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока их действия в следующих случаях:

Должности, по которым присвоена квалификационная категория	**Должности, по которым могут учитываться условия оплаты труда**
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог–организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы), учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета, (например, валеология, как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».)
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывная подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда (технологии), преподаватель, ведущий работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду

Учитель - дефектолог, учитель - логопед	Учитель, осуществляющий образовательную деятельность в специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах); воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования музыкального профиля	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной художественной школы, школы искусств, учреждений культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учрежд-ия, преподаватель музыкальных дисциплин среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

Конкретные случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников и коллективным договором..

Приложение № 4

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей с особой спецификой труда,
которым предоставляется спецодежда

№№	Список профессий	Вид спецодежды	Кол-во за един.	Сроки носки
1	Лаборант	Халат х/б,	1	1 год
		резиновые перчатки,	1	в квартал
		фартук прорезиненный,	1	1 год
		очки защитные,	1	до износа
		тапочки кожаные,	2	1 год
2	Учитель химии	Халат х/б,	1	1 год
		резиновые перчатки	1	в квартал
3	Учитель технического труда	Халат х/б,	1	1 год
		перчатки х/б	2	1 год
4	Учитель информатики	Халат х/б	1	1 год
5	Гардеробщик	Халат х/б	1	1 год
6	Рабочий КОРЗ	Халат х/б,	1	1 год
		резиновые перчатки	12	1 год
7	Рабочий КОРЗ (плотник)	Костюм рабочий,	1	1 год
		перчатки с полимерным покрытием,	4	1 год
		респиратор,	1	до износа
		сапоги	1	2 года
8.	Рабочий КОРЗ (слесарь)	Костюм рабочий с водоотталкивающей пропиткой,	1	1,5 года
		сапоги резиновые,	1	2 года
		фартук,	1	1 год
		противогаз	1	дежурный
9.	Дворник	Рукавицы комбинированные	6	1 год
		телогрейка,	1	1 год
		валенки,	1	1 год
		перчатки х/б,	4	1 год
		плащ непромокаемый	1	3года
10	Повар (требование СЭС)	Костюм рабочий	3	1 год
		фартук х/б	3	1 год
		Халат х/б,	3	1 год
		фартук,	3	1 год
		колпак	3	1 год
11	Кладовщик	Халат х/б	3	1 год
12	Подсобный рабочий	Халат х/б,	3	1 год
		резиновые перчатки,	6	1 год
		фартук клеенчатый	1	1 год

Приложение № 1

Правила внутреннего трудового распорядка
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2
г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в образовательном учреждении, порядок приема на работу и увольнения работников, основные обязанности работников и администрации, режим рабочего времени, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1. Прием на работу и увольнение

1.1. Трудовые отношения в Учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании», Уставом учреждения, коллективным договором и настоящими правилами внутреннего трудового распорядка.

1.2. Прием на работу в образовательное учреждение производится на основании заключенного трудового договора.

1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Получение экземпляра работником подтверждается подписью на экземпляре работодателя.

1.4. Трудовые договоры могут заключаться:
- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ).

1.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем.

В случае, если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

1.6. При приеме на работу администрация обязана потребовать от поступающего:
- предъявления паспорта, удостоверяющего личность;
- предоставления трудовой книжки, оформленной в установленном порядке,
- страхового свидетельства государственного пенсионного страхования,
- документов воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний для рабочих - в случае занятия должностей, которые требуют специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- для оформления различных льгот по налогам, дотациям и т.п. ветераны боевых действий на территориях других государств, родители несовершеннолетних детей предоставляют в бухгалтерию соответствующие справки и удостоверения.

1.7. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовым положением об образовательном учреждении, соответствующего типа и вида.

1.8. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных статьей 331.2.3. ТК РФ;
- признанные недееспособными в установленном законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти.

1.9. Не может быть отказано в приеме на работу по мотивам пола, национальной принадлежности, отсутствия прописки. Не может быть отказано специалисту в случае, когда учреждение подавало заявку в учебное заведение на него, а также приглашенным в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца после его увольнения с прежнего места работы.

1.10. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, Работодатель обязан в письменной форме сообщить причину отказа. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

1.11. Прием на работу оформляется приказом администрации, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

1.12. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие такового означает, что работник принят без испытательного срока.

1.13. В период испытания на работника распространяются положения Трудового кодекса, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка.

1.14. Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей и их замов, главных бухгалтеров – 6 месяцев. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал

1.15. На каждого работника оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников образовательного учреждения хранятся в Учреждении.

1.16. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана:

- ознакомить с Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не

обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, разъяснить обязанность по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну, ответственность за ее разглашение.

1.17. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

Основаниями для прекращения трудового договора являются:
- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не требовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника, предупредив администрацию в письменной форме за две недели. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работать;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет;

1.18. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

1.19. Все записи в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2. Основные обязанности работников

2.1. Работники должны:
- соблюдать Устав и Коллективный договор учреждения;
- признавать и соблюдать права работодателя на объекты интеллектуальной собственности, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;
- соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в учреждении правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим и нормы труда, трудовую дисциплину;
- способствовать повышению эффективности учебно-воспитательного процесса, использовать передовой педагогический опыт коллег;
- бережно относиться к имуществу учреждения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, соблюдать правила педагогической этики, уважать права друг друга, соблюдать этические нормы в быту и общественных местах;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное течение учебного процесса (аварии и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся администрации;
- содержать и передавать сменяющему работнику свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинетах и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию и другие материальные ресурсы;
- соблюдать режим запрета курения в помещениях общего пользования в учреждении;
- в случае временной нетрудоспособности, незамедлительно информировать администрацию в целях своевременного замещения его другими педагогическими работниками и предоставлять больничный лист в первый день выхода на работу.

2.2. В период организации образовательного процесса запрещается:
- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий), перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с уроков;
- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;
- отвлекать педагогических и руководящих работников ОУ в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

3. Работник имеет право на:
- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- предоставление работы, условленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением для сотрудников нормальной продолжительности рабочего времени, для преподавателей сокращенного рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

- участие в управлении учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом учреждения и Коллективным договором;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4. Основные обязанности Работодателя

4.1. Работодатель обязан:
- способствовать созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения;
- соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, действие которых распространяется на организацию, условия Коллективного договора, трудовых договоров работников;
- добиваться стабильного финансового положения;
- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для осуществления учебно-воспитательного процесса с учетом финансово-экономического положения учреждения;
- обеспечивать работников аттестованным рабочим местом, необходимым для исполнения трудовых обязанностей, осуществлять мероприятия, направленные на улучшения условий труда и производственного быта;
- создавать условия для улучшения качества учебно-воспитательного процесса, освоения передового педагогического опыта, достижений науки и техники;
- предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;
- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Коллективным договором, трудовым договором;
- учитывать мнение профсоюза при разработке локальных нормативных правовых актов, проектов текущих и перспективных планов и программ учреждения;
- осуществлять обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами и иными нормативными актами.

5. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ;
- организовывать повышение квалификации, переквалификации работников;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;
- предлагать методы организации учебно-воспитательного процесса, организации трудового процесса, тарификации работ и рабочих, нормирования труда, налаживания хозяйственных связей и развития материально-технической базы учреждения;
- принимать локальные нормативные акты.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим работы учреждения – шестидневная рабочая неделя, выходной день - воскресенье.

6.2. Время начала, окончания работы и перерыв для отдыха учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются:

Рабочее время:
- для мужчин с 08.30 до 16.30
- для женщин с 08.30 до 15.30

Перерыв для отдыха:
с 13.00 до 14.00

Сторожа работают по графику:
Рабочее время – с 17.00 до 08.00
Воскресенье, праздничные дни - с 08.00 до 08.00 следующего дня
Ночное время с 22.00 до 6.00.

6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

6.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных на ставку, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом учреждения расписанием и состоит из нормируемой части и ненормируемой в пределах 36 часов в неделю. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по учебным планам и программам, обеспеченности кадрами и других условий.

6.5. Учебная (педагогическая) нагрузка педагогических работников не должна быть менее 1 ставки, т.е. 18 часов – для учителей 1-11 классов, для воспитателей в группах продленного дня – 30 часов, педагога-психолога, социального педагога, старшего вожатого, преподавателя-организатора ОБЖ – 36 часов, учителя-логопеда – 20 часов, педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю.

6.6. Время осенних**,** зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических работников. В эти периоды администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

6.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

6.8. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня уменьшается на 1 час. Нерабочими праздничными днями в РФ являются:
1,2,3,4, 5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
7 января – Рождество Христово;
23 февраля – День защитника Отечества;
8 марта – Международный женский день;
1 мая - Праздник Весны и Труда;
9 мая – День Победы;
12 июня – День России;
4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

6.9. Сверхурочные работы допускаются с письменного согласия работника при наличии приказа администрации и согласования его с Профкомом учреждения и регулируются статьей 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

6.10. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных статьями 128 ТК РФ, с письменного согласия работника и с учётом мнения Профкома.

6.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней и 16 северных календарных дней, всего 44 дня. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней и 16 «северных» календарных дней, всего 72 дня.

6.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

6.14. Руководитель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

бракосочетание работника	5 календарных дней
при рождении ребёнка	5 календарных дней
смерть близких родственников	5 календарных дней
работнику, имеющему двух и более детей до 14-х лет	до 14 календарных дней в году в удобное для них время
работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, одинокому отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет	
работающим пенсионерам по старости (возрасту)	до 14 календарных дней в году
участникам ВОВ	до 35 календарных дней в году
работающим инвалидам	до 60 календарных дней в году

Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к очередному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

7. Оплата труда

7.1. Работодатель производит оплату труда работников по утвержденным штатным расписаниям.

7.2. Система оплаты труда работников включает размеры должностных окладов, ставок заработной платы, стимулирующие, компенсационные надбавки и персональные коэффициенты за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, определённых в соответствии с их должностными инструкциями, а также за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряжённость, интенсивность труда согласно Положению «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 2 г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края», утвержденному приказом директора учреждения от 31.03.2014 № 52-Д.

7.3. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц: аванс в счет заработной платы - 20-го числа, заработная плата - 5-го числа.

7.4 Условия оплаты труда работника определяются трудовым договором, заключаемым с ним при приеме его на работу.

7.6. Удержания из заработной платы работника для погашения задолженности Учреждению могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах. 1, 2, 4 части первой ст. 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

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

- счетной ошибки;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

7.8. Общий объем всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

Ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненному здоровью другого лица и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний в этих случаях не может превышать 70%.

7.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

7.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее двойной тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК).

7.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Учреждения, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

7.12. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

8. Дисциплина труда

8.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определяемым в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

8.2. Администрация обязана создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

8.3. В Учреждении применяются меры морального и материального поощрения работников:

8.4. В Учреждении существуют следующие меры поощрения:

- объявление благодарности
- награждение почетной грамотой
- представление к званию «Почетный работник общего образования РФ»
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами
- премия за конкретный вклад
- памятный подарок

8.5. Поощрение объявляется приказом по Учреждению, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.6. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание
- выговор
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.7. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает Учредитель.

8.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

8.9. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

8.10. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное

объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.11. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

8.12. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.13. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

8.14. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

8.15. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

9. Материальная ответственность сторон трудового договора

9.1. Сторона трудового договора (Учреждение или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения сторон этого договора от материальной ответственности.

9.2. Обязанность Учреждения возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, возникает в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа администрации от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки Учреждением выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- других случаев, предусмотренных федеральными законами.

9.3. В случае причинения Учреждением ущерба имуществу работника оно обязано возместить этот ущерб в полном размере. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

9.4. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

9.5. За причиненный ущерб Учреждению работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

9.6. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Учреждению при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

9.7. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т.е. о возмещении Учреждению причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключается с работниками, достигшими 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

10. Особенности регулирования труда руководителя

Особенности регулирования труда руководителя Учреждения регламентируется законом «Об образовании», Уставом учреждения, а также контрактом, заключенным между управлением образования и руководителем.

11. Рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров

11.1. Индивидуальный трудовой спор — неурегулированные разногласия между администрацией и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению трудовых споров.

11.2. В Учреждении образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работников и администрации. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются на общем собрании работников школы. Представители администрации назначаются в комиссию руководителем Учреждения.

11.3. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

11.4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам регламентируется ст. 386-390 Трудового кодекса РФ.

11.5. Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и администрацией по вопросу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Коллективного договора, а также в связи с отказом администрации учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

11.6. При рассмотрении коллективного трудового спора в Учреждении следует руководствоваться ст. 398 - 418 Трудового кодекса РФ.

Прошито и пронумеровано
47 (сорок семь) листов

Директор учреждения
М.В. Бояркина

01.04.2015