

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

Бел Г.Г.Беспалова

« 02 » 06 2019г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заместитель директора МКОУ  
СОШ № 2»

Бел В.В. Болтаева

« 02 » 06 2019г.

## Коллективный договор

Муниципального казенного  
Общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 2 г Карабаша»

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

Администрация Карабашского  
Городского округа  
Челябинской области  
ОГРН 1027400684618  
456143, г. Карабаш, Челябинская обл.  
ул. Металлургов, 3

№ 6-к « 17 » 07 20 19 г.

2019г.

Выписка из протокола № 2  
Заседания трудового коллектива организации  
МКОУ «СОШ № 2 г.Карабаша»

«28» июня 2019 г.

Присутствуют: Члены трудового коллектива в количестве 30 человек.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора на 2019—2022 годы.
2. Об утверждении представителей работников состава постоянной комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля о его выполнении.

СЛУШАЛИ по первому вопросу повестки дня председателя первичной профсоюзной организации Беспалову Г.Г.

По первому вопросу собрание трудового коллектива ПОСТАНОВИЛО:

1. В связи с окончанием срока действующего коллективного договора начать переговоры с работодателем по заключению нового коллективного договора.

1.1 Предложить работодателю:

- утвердить представителей работодателя в составе комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- заключить коллективный договор на 2019-2022 годы
- принять новый коллективный договор на общем собрании работников.

Голосовали: за-30, против-0, воздержалось-0.

Принято(единогласно).

СЛУШАЛИ по второму вопросу повестки дня представителя первичной профсоюзной организации Беспалову Г.Г.

По второму собрание трудового коллектива ПОСТАНОВИЛО:

1. Утвердить представителями работников в составе комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением следующих членов трудового коллектива:

- Беспалова Г.Г. – председатель первичной профсоюзной организации;
- Колотушкина С.П. – учитель начальных классов;
- Чувашова Н.А. – социальный педагог.

Голосовали: за-30, против-0, воздержались-0.

Принято(единогласно).

Председатель профкома  
МКОУ «СОШ № 2 г.Карабаша»

*Г.Г.*

Г.Г.Беспалова

Выписка из протокола № 3  
Заседания трудового коллектива организации  
МКОУ «СОШ № 2 г.Карабаша»

«02» июля 2019 г.

Присутствуют: Члены трудового коллектива в количестве 30 человек.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Об утверждении коллективного договора на 2019—2022 годы.

Слушали: председателя профсоюзного комитета Беспалову Г.Г., которая довела до сведения трудового коллектива содержание проекта Коллективного договора и предложила принять проект коллективного договора за основу, а так же предложила поручить подписать коллективный договор заместителю директора по УВР МКОУ «СОШ № 2 г. Карабаша» Болтаевой В. В и председателю профкома МКОУ «СОШ № 2 г. Карабаша» Беспаловой Г.Г.

Голосовали: за-30 человек. Против нет.

Постановили:

1. Утвердить проект коллективного договора на 2019—2022 годы.
2. Право подписать коллективный договор поручить председателю профкома Беспаловой Г.Г. и заместителю директора Болтаевой В В
3. Направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в администрацию Карабашского городского округа.

Председатель профкома  
МКОУ «СОШ № 2 г.Карабаша»

*Гел*

Г.Г.Беспалова

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Карабаша» (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения. Установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

Коллектив работников МКОУ «СОШ № 2 г. Карабаша» (далее – Коллектив), в лице представителя Беспаловой Галины Георгиевны (далее – Представитель), с одной стороны, и работодатель в лице заместителя директора по УВР МКОУ «СОШ № 2 г. Карабаша» Болтаевой Викторией Владимировны, действующего на основании Доверенности 74 АА 7333047 от 20.03.2019, (далее – Работодатель) с другой стороны.

1.4. Предметом Настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

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

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Договор заключен в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) положение о фонде стимулирующих доплат и надбавок;

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

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.**

2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Постановлением главы местного самоуправления, а также локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Положение о стимулирующих выплатах работникам утверждается приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом работников на начало учебного года.

2.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

2.3. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц путем перечисления на лицевой счет работника в банке за счет работодателя 10 и 25 числа каждого месяца, либо (при временном отсутствии лицевого счета) в бухгалтерии МКУ «Управление образования КГО». При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

2.4. Оплата за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса РФ.

2.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором и не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

2.6. Система оплаты труда установлена по категориям работников.

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

2.8. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями оплаты труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров,

установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.9. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

2.10. Работа педагогических работников в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

2.11. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в размере до 50% от оклада.

2.12. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

2.13. Работникам МКОУ «СОШ №2 г Карабаша» производятся выплаты в связи с:

- погребением близких родственников (супруги, дети, родители);
- вступлением в брак;
- рождением ребенка (детей);
- болезнью, длительное лечение;

Выплаты единовременного характера не фиксированы, сумму определяет руководитель учреждения.

2.10. Юбилеям (50,55,60,65,70,75 лет) в соответствии с Положением по премированию производить единовременную выплату при стаже работы в организации до 5 лет в размере 50% должностного оклада, свыше 5 лет один должностной оклад.

2.14 Работодатель обязуется:

2.14.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

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

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

2.16. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в полном размере.

2.17. Сохранять за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

2.11. Гарантии компенсации:

2.11.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку, работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством Российской Федерации от

13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

2.11.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст. 173 – 177 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11.3. Гарантии и размер компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться по договоренности сторон.

2.11.4. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

### **Раздел 3. Трудовой договор**

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 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, 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.

3.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме (при наличии формирования классов)

3.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки,

установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

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

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

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

3.11. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (п.7 ст. 77 ТК РФ).



#### **Раздел 4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

4.3. Работодатель обязуется:

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

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

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, по совмещению, по совместительству и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3.4. 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 в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—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 работодателя или органов управления образованием).

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

#### **Раздел 5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2, п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. При сокращении численности штата работников МКОУ «СОШ № 2 г.Карабаша» преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий,

предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
  - проработавшим в организации более 10 лет;
  - одиноким матерям, имеющим детей до 16 летнего возраста;
  - отцам, воспитывающим детей до 16 летнего возраста без матери;
  - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет ;
  - лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
  - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

5.4.3.. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

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

5.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

5.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно проработавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5.4.5. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 16 лет) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации МКОУ «СОШ № 2 г.Карабаша», когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В таком случае работодатель (или правопреемник МКОУ «СОШ № 2 г.Карабаша») обязаны принять меры по их трудоустройству на другом предприятии по прежней профессии, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

## **Раздел 6. Рабочее время и время отдыха**

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 101 ТК РФ).

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку

заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

— по соглашению между работником и работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.8. Продолжительность рабочего дня (рабочей смены) накануне праздничных нерабочих дней (ст. 95 ТК РФ) уменьшается на 1 час.

6.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель не может привлекать работников к сверхурочным работам как с их письменного согласия так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

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

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

6.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний

(мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

6.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

6.13. Работодатель обязуется:

6.14. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

С сохранением заработной платы:

- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию 3 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дня;

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

6.15. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

6.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, 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 мин (ст. 108 ТК РФ).

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

6.18. За всеми работниками, находящимися в ежегодном оплачиваемом отпуске, сохраняется место работы (должность). Во время отпуска не допускается увольнение работника по инициативе работодателя, за исключением случаев полной ликвидации МКОУ «СОШ № 2 г.Карабаш».

6.19. Право на использование отпуска за первый год работы появляется у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в МКУ «Управление образования КГО». Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

6.20. Работникам отдельной категории отпуск может предоставляться независимо от стажа непрерывной работы в МКОУ «СОШ №2 г Карабаш». К этим категориям относятся:

- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

- в соответствии со ст. 123 Трудового кодекса РФ, по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в МКОУ «СОШ №2 г Карабаш». лицам, работающим по совместительству, в соответствии со ст. 286 Трудового кодекса РФ ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

6.21. Ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не меньше 14 календарных дней.

6.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях ст. 124 Трудового кодекса РФ:

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

6.23. В исключительных случаях (производственная необходимость) возможен досрочный отзыв работника из отпуска. Такой отзыв возможен только с согласия работника и оформляется приказом директора МКОУ «СОШ №2 г Карабаш».

6.24. В соответствии со ст. 126 Трудового кодекса РФ по письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска может быть заменена денежной компенсацией при условии, что часть отпуска является превышающей частью от 28 календарных дней.

6.25. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

6.26. Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

#### **Раздел 7. Гарантии компенсации:**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.2. Организует в учреждении общественное питание.

7.3. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» - своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.4. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам учреждения в следующих размерах:

- расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами.

- расходов на выплату суточных – в размере 200 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

- расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда.

7.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст. 173 – 177 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6. Гарантии и размер компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться по договоренности сторон.

7.7. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### **Раздел 8. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями**

8.1. В случае смерти работника членам его семьи оказывается помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, выплачивается пособие в установленном размере по соглашению сторон.

8.2. При рождении ребенка работнику выплачивается материальная помощь в размере одного оклада.

#### **Раздел 9. Охрана труда и здоровья**

9. Работодатель обязуется:

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

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

9.2. Проводить со всеми поступающими также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

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

9.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

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

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

9.8. Разработать и обеспечить безопасные условия и охрану труда (ст.212 ТК РФ).

9.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

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

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

9.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.14. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.15. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.16. Профком :

- организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

- организует проведение проверок состояния охраны труда, выполнения мероприятий по охране труда;

- оказывает помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

**Пожарная безопасность:**

1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства.

1.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России.

1.2. Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

1.3. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

1.4. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательного учреждения.

1.5. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.