



УТВЕРЖДЕН
 Директор МБОУ
 Заларинской СОШ №1
 /Е.А. Фещенко/
 «10» мая 2017 г.

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель Управляющего Совета
 МБОУ Заларинская СОШ №1
 /Волк /Н.М. Волкова/
 «10» мая 2017 г.

Председатель профсоюзного комитета
 МБОУ Заларинская СОШ №1
 /Куп /Е.С. Куприянова/
 «10» мая 2017 г.

Юрист МКУ «Комитет по
 образованию администрации МО
 «Заларинский район»
 /Корженко /М.А. Корягина/
 «10» мая 2017 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
 АДМИНИСТРАЦИИ И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
 МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
 ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗАЛАРИНСКАЯ
 СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1
 НА 2017 – 2020 ГОДА**

ПРИНЯТ:
 На общем собрании трудового коллектива
 МБОУ Заларинская СОШ №1
 Протокол № 5 от «10» мая 2017 г.

СОГЛАСОВАНО:
 Главный специалист по труду
 ОЭАиП администрации
 МО «Заларинский район»
 /Галинтус /М.Н. Галинтус



Консультант по охране труда
 ОЭАиП администрации
 МО «Заларинский район»
 /Земляничкин /С.Ф. Земляничкин

Зарегистрирован в администрации МО «Заларинский район»
 № 8 от 10 мая 2017 г.

р.п. Залари
 МО «Заларинский район»
 2017 год

Оглавление

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Регулирование трудовых отношений	4
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха	7
Раздел 4. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников	10
Раздел 5. Оплата труда	12
Раздел 6. Развитие персонала	16
Раздел 7. Улучшение условий и охраны труда работников	19
Раздел 8. Социальные льготы и гарантии	22
Раздел 9. Разрешение трудовых споров	23
Раздел 10. Гарантии деятельности представителей работников	25
Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора	29
Раздел 12. Заключительные положения	30
<i>Приложение № 1</i>	31
Правила внутреннего трудового распорядка	31
1. Общие положения	31
2. Порядок приема и увольнения работников	31
3. Основные обязанности работников	34
4. Недопустимые действия работников	34
5. Права работников	35
6. Права работодателя	36
7. Обязанности работодателя	36
8. Рабочее время и его использование	37
9. Время отдыха	37
10. Поощрения за успехи в работе	38
11. Ответственность работника за нарушение дисциплины труда	38
<i>Приложение № 2</i>	40
СОГЛАШЕНИЕ по охране труда	40
<i>Приложение № 3</i>	42
Перечень профессий или должностей для выдачи средств индивидуальной защиты	42
<i>Приложение № 4</i>	43
Список профессий или должностей с вредными и опасными условиями труда	43
<i>Приложение № 5</i>	44
Список должностей работников, подлежащих прохождению периодических медосмотров	44
Лист ознакомления с коллективным договором	45
<i>Приложение № 6</i> Положение об оплате труда работников МБОУ Заларинская СОШ №1	

Раздел 1. Общие положения

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники Учреждения, в лице председателя профессионального союза работников Е.С. Куприяновой, именуемые далее - «Профсоюз» и директор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Заларинская средняя общеобразовательная школа № 1 Е.А. Фещенко, именуемый далее - «Работодатель», который представляет интересы образовательного учреждения.

Настоящий Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, ФЗ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ, «Типовым положением об общеобразовательном учреждении», утвержденным Постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 года № 196, Уставом МБОУ Заларинская СОШ № 1.

Предметом коллективного договора являются социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения между работниками и работодателем.

В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

Решение спорных вопросов, возникающих между работодателем и работниками (их представителями) в социально-трудовой сфере, осуществляется на основе ведения коллективных переговоров.

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

Раздел 2. Регулирование трудовых отношений

При поступлении на работу между работником и работодателем заключается трудовой договор в письменной форме.

Прием на работу осуществляется на основании письменного заявления, поступающего на работу и оформляется приказом директора МБОУ Заларинская СОШ № 1.

Заключение трудового договора регулируется ст.56-84 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с разделом III Трудового кодекса РФ с работником Учреждения может быть заключен срочный трудовой договор.

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время исполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

- с лицами избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Общие основания прекращения трудового договора с работниками регулируются статьей 77 Трудового кодекса РФ:

- 1.1. соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 1.2. истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 1.3. расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 1.4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Трудовой договор, может быть, расторгнут в случаях:

- ликвидации организации;
- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной),

ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступивших в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

е) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

ж) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

з) однократного грубого нарушения руководителем учреждения своих трудовых обязанностей;

и) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора и в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

1.5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (пункт 5 статьи 77 ТК РФ);

1.6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации);

1.7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Учет рабочего времени ведется на основании табеля учёта рабочего времени, ежемесячно, утверждаемого директором МБОУ Заларинская СОШ № 1 Е.А. Фещенко.

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

Видами времени отдыха в соответствии со статьей 107 Трудового кодекса Российской Федерации являются:

- перерыв в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

В соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации нерабочими праздничными днями 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 нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Рабочий день работников непосредственно перед наступлением праздничного дня сокращается на один час.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для младшего технического персонала не может быть менее 28 календарных дней:

дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Иркутской области, где установлены районный коэффициент и районная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.

Для педагогов Учреждения устанавливается: основной ежегодный оплачиваемый

отпуск – 56 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Иркутской области, где установлены районный коэффициент и районная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.

Для вспомогательного персонала: основной ежегодный оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Иркутской области, где установлены районный коэффициент и районная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.

В соответствии со статьей 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» для инвалидов 1, 2, 3 групп устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 30 календарных дней.

В соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ очередность предоставления ежегодных отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

В соответствии со статьей 122 Трудового кодекса РФ ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется следующей категории работников:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению сторон, если это не препятствует организации воспитательно-образовательного процесса.

В обязательном порядке указанный отпуск предоставляется следующей категории работников:

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

В соответствии со статьей 263 Трудового кодекса РФ дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней предоставляются:

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

В соответствии со статьей 335 ТК РФ работнику образовательного учреждения может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Раздел 4. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников

1. В соответствии со статьей 180 Трудового кодекса РФ при ликвидации, сокращении численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (часть 3 статьи 81 ТК РФ) в виде письменного уведомления либо письменное уведомление об отсутствии работы (вакантной должности).

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

2. Дополнительные гарантии при сокращении численности или штата работников: В соответствии со статьей 179 ТК РФ преимущественное право на оставлении на работе имеет следующая категория работников:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Не допускается расторжение трудового договора (статья 261 ТК РФ) со следующей категорией работников (за исключением случаев ликвидации Учреждения):

- с беременными женщинами;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет;
- одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери.

В соответствии со статьей 178 ТК РФ увольняемому работнику в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников

Учреждения выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;
- призывом работника на военную службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

На основании статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 (два месяца), с выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (статья 182 Трудового кодекса Российской Федерации).

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности. При этом работник обязан предоставить директору МБОУ Заларинская СОШ № 1 больничный лист, подтверждающий временную нетрудоспособность работника по причине того или иного заболевания с указанием периода болезни и даты выхода работника на работу (статья 183 Трудового кодекса Российской Федерации).

Раздел 5. Оплата труда

1. В соответствии со статьей 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

О составных частях заработной платы работник извещается в письменной форме в форме расчетного листка.

Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца (выплата аванса производится 25 числа ежемесячно, выплата заработной платы производится 10 числа ежемесячно).

В соответствии со статьей 137 Трудового кодекса Российской Федерации удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть 3 статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 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, предусмотренным п. 8 части 1 статьи 77 (отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у

работодателя соответствующей работы (часть 3 и 4 статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации) или пунктами 1,2 или 4 части 1 статьи 81, пунктах 1,2,5,6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Решение об удержании из заработной платы работника работодатель должен принять не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть 3 статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

В соответствии со статьей 138 Трудового кодекса Российской Федерации общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

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

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

В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и

стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В учреждении действует новая система оплаты труда, отличная от единой тарифной сетки, на основании Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Заларинская средняя общеобразовательная школа № 1 и включает в себя:

- минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным группам работников, установленные в размерах не ниже соответствующих рекомендованных минимальных размеров окладов (ставок), утверждённых Положением об оплате труда, отличной от единой тарифной сетки.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований и профессиональной подготовки к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполненной работы.

- должностные минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам с учётом повышающего коэффициента устанавливаются в размерах, не ниже действующих на период до введения новых систем оплаты труда размеров должностных окладов (ставок) заработной платы, отличной от единой тарифной сетки.

- выплаты компенсационного характера работников, а также размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера.

Оплата труда руководителя Учреждения состоит из дополнительного оклада, определяемого трудовым договором, который равен средней заработной плате работников основного персонала (педагоги).

Расчёт средней заработной платы основного персонала производится по тарификации и учитывается при установлении оклада руководителю Учреждения.

К должностному окладу руководителя Учреждения применяется персональный повышающий коэффициент в зависимости от групп оплаты труда, установленных в Положении об оплате труда работников МБОУ Заларинская СОШ № 1.

Заработная плата работников МБОУ Заларинская СОШ № 1 утверждается в штатном расписании директором Учреждения.

Заработная плата работников включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты стимулирующего характера
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом

Российской Федерации и локальными нормативными правовыми актами.

Выплата премии осуществляется при наличии бюджетного финансирования из бюджета Иркутской области на основании приказа директора Учреждения «О распределении средств фонда стимулирующих выплат работникам».

2. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ оплачивается не менее чем в двойном размере. Привлечение к работе в указанные дни допускается только с письменного согласия работника.

Раздел 6. Развитие персонала

1. В соответствии со статьей 197 ТК РФ работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В соответствии со статьей 196 ТК РФ формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2. Предоставление гарантий и компенсаций для работников, совмещающих работу с обучением.

3. Гарантии для лиц, совмещающих работу с обучением, установлены статьями 173-177, 197 Трудового кодекса 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, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней;

подготовки и защиты выпускной квалифицированной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения 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 работу с учебой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной

квалифицированной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

При поступлении работника самостоятельно или направленным работодателем в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных образовательных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалифицированной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 2 месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем работникам в следующих случаях:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;

- для прохождения промежуточной аттестации, работникам, совмещающим учебу с работой – 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалифицированной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 2 месяца, для сдачи итоговых экзаменов – один месяц.

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

В соответствии со статьей 177 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на

обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предоставляемым работникам в связи с обучением, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них.

Раздел 7. Улучшение условий и охраны труда работников

Правовой основой регулирования вопросов улучшения условий и охраны труда является Трудовой кодекс Российской Федерации.

Обязанности работодателя:

1. Выделение денежных средств на мероприятия по охране труда (статья 226 ТК РФ). Выделяемая сумма согласно плана мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

2. Выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

3. Работодатель обязуется осуществлять комплекс мероприятий по охране труда, направленные на безопасные условия труда предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

4. Проведение специальной оценки условий труда регламентируется ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г № 426-ФЗ (редакция от 13.07.2015 № 216-ФЗ).

5. Организация и проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить предварительный и периодический медицинский осмотр.

6. Установление единовременного денежного пособия работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей.

7. Введение обязательного, за счет средств Учреждения, медицинского страхования работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8. Обеспечение условий и охрана труда женщин и молодежи.

9. Организация контроля за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.

10. Рассмотрение на совместных заседаниях с уполномоченными трудового коллектива, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

11. Создание комитета (комиссии) по охране труда.

12. Другие обязательства по улучшению условий и охраны труда.

13. В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации обязанности работодателя по улучшению условий охраны труда:

13.1. осуществлять комплекс мероприятий по охране труда направленные на

безопасные условия труда предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 Трудового кодекса РФ);

13.2. в целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать уголок по охране труда;

13.3. проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

13.4. не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

13.5. проводить за счет средств работодателя предварительные и периодические медицинские осмотры работников с сохранением средней заработной платы (статья 213 ТК РФ);

13.6. принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи;

13.7. разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (статья 212 ТК РФ);

13.8. проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством РФ и вести их учет;

13.9. составить список работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры (их периодичность прохождения);

13.10. утвердить список работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, имеющих право на предоставление молока или других равноценных пищевых продуктов или заменить с согласия работника денежной компенсацией;

13.11. утвердить перечень профессий для выдачи первичных и индивидуальных средств защиты с нормой выдачи на год.

14. В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации работники обязуются:

14.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

14.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

14.3. проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам

выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

14.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

14.5. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

Раздел 8. Социальные льготы и гарантии

1. Организация отдыха и оздоровление работников и их детей осуществляется путем предоставления путевок в санатории, а также в лагеря оздоровления и отдыха детей.
2. Выплата заработной платы 2 раза в месяц.
3. Обязательное медицинское страхование.
4. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
5. Оплата листов временной нетрудоспособности в зависимости от стажа работ.
6. Предоставление оплачиваемого ежегодного отпуска.
7. Для работника, имеющего соответствующие льготы, предоставление отпуска в удобное время и дополнительного отпуска.
8. Оплачиваемый учебный отпуск.

Профессиональный союз работников выделяет собственные средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае:

- длительной болезни (более 1 месяца) (не менее 1000рублей);
- смерти ближайших родственников (не менее 1000рублей);
- рождения детей педагогическими работниками (не менее 1000рублей);
- юбилейной даты(не менее 1000рублей);
- при серьёзных материальных затруднениях (не менее 1000рублей).

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров закреплено в статьях 381-397 Трудового Кодекса РФ, рассмотрение коллективных трудовых споров - в статьях 398-418 Трудового кодекса РФ.

В соответствии со ст.384 Трудового кодекса РФ комиссия по трудовым спорам образуется в организации по инициативе работников или работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в 10-дневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются директором учреждения. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием работников.

Организационно – техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

В соответствии со статьей 386 Трудового кодекса Российской Федерации работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам на основании письменного заявления работника, которое подлежит обязательной регистрации. Спор должен быть рассмотрен в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь с письменного заявления работника о рассмотрении спора в его отсутствие. В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение спора откладывается. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса

с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех рабочих дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае, если спор не рассмотрен комиссией в 10-дневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Раздел 10. Гарантии деятельности представителей работников

Гарантии деятельности выборного профсоюзного органа работников предусмотрены в ст.ст. 370-377 Трудового кодекса РФ. Гарантии для представителей работников, избранных на общем собрании, участвующих в коллективных переговорах предусмотрены ст.39 Трудового кодекса РФ.

При расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя, последний обязан в письменной форме уведомить выборный орган первичной профсоюзной организации.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ работодатель обязан не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации для получения письменного мотивированного мнения профсоюзного органа.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

В соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной

организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При отсутствии консенсуса возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

В соответствии со статьей 374 Трудового кодекса РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В соответствии со статьей 375 Трудового кодекса РФ работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа, а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы общероссийский профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского

профессионального союза.

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации.

Администрация Учреждения обязуется информировать профсоюз и членов трудового коллектива:

- об экономическом положении Учреждения;
- о принятии к исполнению действующего положения об оплате труда работников ОУ;
- о проводимых и намечаемых мероприятиях по изменению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ)

Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

-представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ № N 10-ФЗ дата 12.01.1996 (ред. от 03.07.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" ТК РФ

- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

- организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией-правовое просвещение работников.

-участвовать в работе комиссий по ведению коллективных переговоров, по охране

труда, по специальной оценке условий труда

-информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора

Осуществление контроля за выполнением коллективного договора предусмотрено в ст.51 Трудового кодекса РФ.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении соответствующего контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

В соответствии со статьями 54 и 55 Трудового кодекса РФ представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законодательством РФ.

Раздел 12. Заключительные положения

1. В соответствии со ст. 49 Трудового кодекса РФ изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения. На равноправной основе формируется комиссия из представителей сторон, в ходе работы, которой определяются необходимые изменения и дополнения в коллективный договор. Изменения или дополнения к коллективному договору подписываются представителями сторон.

2. Стороны обязаны довести текст коллективного договора до всех работников.

Прилагается:

1. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Приложение № 2. Соглашение по охране труда.

3. Приложение № 3. Перечень профессий или должностей для выдачи средств индивидуальной защиты.

4. Приложение № 4. Список профессий или должностей с вредными и опасными условиями труда.

5. Приложение № 5. Список должностей работников, подлежащих прохождению периодических медосмотров.

6. Приложение № 6. Положение об оплате труда работников МБОУ Заларинская СОШ № 1.

7. Лист ознакомления с коллективным договором.

Правила внутреннего трудового распорядка

«Согласовано»:
Председатель профсоюзного комитета
_____/Е.С.Куприянова/
« ____ » _____ 20__ г.

«Утверждаю»:
Директор МБОУ Заларинская СОШ № 1
_____/Е.А.Фещенко
« ____ » _____ 20__ года

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью регулирование трудовых отношений внутри Учреждения, установление трудового распорядка, укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, обеспечение высокой производительности труда.

1.2. Дисциплина труда - это отношения между работниками по поводу исполнения ими обязанностей, распределения обязанностей и прав, использованию прав, установления ответственности, применения мер управления дисциплинарными отношениями.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией Учреждения в пределах предоставленных ей прав.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работающих в Учреждении.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка должны соответствовать действующему трудовому законодательству РФ.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. При приеме на работу работодатель обязан потребовать от поступающего следующие документы:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях внутреннего или внешнего совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- заключение обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования).
- В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом РФ, федеральным законодательством РФ, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.2. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, федеральным законодательством РФ, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.4. Работодатель имеет право проверить профессиональную пригодность работника при приеме на работу следующими способами (на проведение части из них необходимо получить согласие работника):

- анализом представленных документов;
- собеседованием;
- установлением различных испытаний;
- установлением испытательного срока.

2.5. Трудовой договор заключается в письменной форме.

2.6. Прием на работу оформляется приказом работодателя, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. В приказе должны быть указаны наименование работы (должности) в соответствии с:

- единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. N 37);
- общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. N 367);
- штатным расписанием и условиями оплаты труда.

2.7. Фактическое допущение работника к работе должностными лицами считается началом возникновения трудовых правоотношений между работником и работодателем и заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.8. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- а) ознакомить работника с порученной работой, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- б) ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка;
- в) проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда;
- г) ознакомить с правилами использования конфиденциальной информации;
- д) ознакомить с уставом Учреждения.

2.9. На всех работающих, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.11. В день увольнения администрация обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками положений действующего законодательства РФ и со ссылкой на соответствующие статью, пункт закона.

Днем увольнения считается последний день работы.

3. Основные обязанности работников

3.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, положения устава Учреждения, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности.

3.2. Работать честно и добросовестно, с высокой ответственностью, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения администрации Учреждения, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

3.3. Честно и справедливо относиться к коллегам, посетителям, поставщикам, общественности, повышать престиж Учреждения.

3.4. Уважать достоинство и личные права каждого работника Учреждения; создавать и сохранять благоприятный климат в коллективе.

3.5. Не разглашать частную информацию о:

- а) персональных данных работников;
- б) медицинских данных;
- в) заработной плате;

3.6. Сообщать непосредственному руководителю о всех нарушениях действующего законодательства РФ (гражданского, трудового и т.д.).

3.7. Соблюдать все законы и правила, применимые к сфере деятельности Учреждения.

3.8. Выполнять установленные нормы труда и производственные задания.

3.9. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры, периодические медицинские осмотры не реже 1 раза в год, психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет.

4. Недопустимые действия работников

4.1. Сексуальные домогательства в отношении работников Учреждения.

4.2. Выражение политической, идеологической, расовой, национальной, религиозной ненависти или вражды либо ненависти или вражды в отношении какой-либо социальной группы.

4.3. Замечания, шутки или другие действия, допускающие создание агрессивной обстановки на рабочем месте.

4.4. Высказывание угроз, психологическое и физическое насилие в отношении работников и учащихся Учреждения.

4.5. Ношение оружия любого типа.

4.6. Хранение, использование, распространение, продажа и ношение наркотиков, а также других влияющих на психику веществ, если только они не были использованы по прямому назначению врача.

4.7. Интервью, касающиеся деятельности Учреждения, без разрешения администрации и руководителя Учреждения.

4.8. Соккрытие или искажение информации при предоставлении информации другим организациям или посторонним лицам.

4.9. Отношения на основе принципа "ты мне - я тебе".

4.10. Взятничество.

4.11. Предложение вознаграждения, связанного с предстоящим решением о заключении договора.

4.12. Занятие посторонними делами в рабочее время.

4.15. Использование оборудования, телефонов, материалов, частной информации организации для выполнения посторонней работы любого вида.

4.16. Выступление от имени Учреждения без разрешения руководства или без получения соответствующих полномочий.

5. Права работников

5.1. Участвовать в управлении через общие собрания, различные органы, уполномоченные коллективом, вносить предложения по улучшению работы, а также по вопросам социально-культурного или бытового обслуживания (ст. 21 ТК РФ).

5.2. На вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного действующим законодательством РФ минимального размера оплаты труда.

5.3. Объединяться в профсоюзные организации для защиты и реализации своих прав и свобод.

5.4. На отдых, предусмотренный трудовым законодательством РФ.

5.5. На возмещение вреда (ущерба), причиненного работодателем.

5.6. На рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных факторов, на нормальные условия труда.

5.7. Обращаться к руководителю любого уровня по любому вопросу, включая такие вопросы, как нарушение норм действующего законодательства РФ или неэтичное поведение.

5.8. На отпуск без сохранения заработной платы, для осуществления общественной, политической деятельности.

5.9. Кроме того, работник пользуется другими правами, предоставленными ему действующим трудовым законодательством РФ и другими нормативными актами, а также согласно положениям трудового договора.

5.10. Свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в рамках, установленных и допускаемых положениями действующего законодательства РФ.

6. Права работодателя

6.1. Разъяснять правила внутреннего трудового распорядка: определять, корректировать трудовую функцию работника в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

6.2. Давать указания, обязательные для подчиненного работника.

6.3. Оценивать работу подчиненных работников.

6.4. Контролировать соблюдение законов, настоящих правил внутреннего трудового распорядка, этического кодекса Учреждения.

6.5. Собирать информацию о частной жизни своих служащих, если она связана с выполнением служебных обязанностей, например данные о медицинском обслуживании или льготах.

6.6. Поощрять работника в соответствии со своей компетенцией.

6.7. Принять к работнику меры дисциплинарного взыскания в соответствии со своей компетенцией.

6.8. Проводить с подчиненными работниками регулярные собеседования.

6.10. Учитывать все случаи неисполнения подчиненным работником обязанностей, проявление трудовой активности.

7. Обязанности работодателя

7.1. Ознакомить всех членов трудового коллектива с коллективным договором и всеми локальными актами, регламентирующими организацию работы коллективам школы.

7.2. Правильно организовывать труд работников.

7.3. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

7.4. Создавать условия для роста показателей в работе.

7.5. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

7.6. Соблюдать положения трудового законодательства Российской Федерации, правила охраны труда, улучшать условия труда.

7.7. Принимать меры по профилактике производственного травматизма.

7.8. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований и инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране.

7.9. Поддерживать новаторство в организации деятельности Учреждения.

7.10. Внимательно относиться к нуждам и запросам работников.

8. Рабочее время и его использование

8.1. Учреждение работает по шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем (воскресенье); для педагогов первого уровня начального общего образования предусмотрена пятидневная рабочая неделя для преподавательской работы и один день для научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской, учебно-методической, организационно-методической, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы.

Начало занятий в Учреждении: 8 часов 20 минут (I смена). Продолжительность урока составляет 40 минут. Продолжительность перемен – после первого и четвертого урока – 15 минут, после второго и третьего урока – 20 минут, после пятого урока – 10 минут.

Для педагогических работников Учреждения в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

8.2. Труд ряда работников регулируется графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

8.3. Администрация обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы, а также использование обеденного перерыва.

8.4. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются.

9. Время отдыха

9.1. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем в соответствии с графиком отпусков.

9.2. Работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ), который оформляется приказом, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

9.3. Такой отпуск предоставляется по заявлению работника в следующих случаях:

- похороны близких родственников;
- свадьба близких родственников и друзей;
- другие значимые для работника даты и события,
- по семейным обстоятельствам.

9.4. График отпусков составляется по соглашению с работником на каждый год не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

10. Поощрения за успехи в работе

10.1. За проявление активности с положительным результатом, продолжительную и безупречную работу, и т.д. применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) награждение ценным подарком;
- в) награждение Почетной грамотой;
- г) денежное вознаграждение.

Поощрения объявляются в приказе работодателя - образовательного учреждения, доводятся до сведения всего трудового коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

11. Ответственность работника за нарушение дисциплины труда

11.1. Нарушение трудовой дисциплины - неисполнение или некачественное исполнение своих обязанностей без уважительной причины, не достижение запланированных результатов труда, превышение прав, причинившее ущерб другим гражданам, влечет применение дисциплинарных взысканий или мер общественного воздействия.

11.2. За нарушение дисциплины труда применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям;
- 4) лишение премии.

Прогулом считается отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня без уважительных причин.

11.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть истребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

11.4. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 1 месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, и по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности - не позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства расследования по уголовному делу.

11.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только 1 дисциплинарное взыскание. При применении взысканий должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

11.6. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в 2-дневный срок.

11.7. Приказ в необходимых случаях доводится до сведения всех работников.

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

11.9. Администрация может снять взыскание в своем приказе до истечения срока.

«Согласовано»:
 Председатель профсоюзного комитета
 _____/Е.С.Куприянова/
 «___» _____ 20___ г.

«Утверждаю»:
 Директор МБОУ Заларинская СОШ № 1
 _____ Е.А.Фещенко
 «___» _____ 20___ года

СОГЛАШЕНИЕ по охране труда

Администрация и председатель профсоюзного комитета МБОУ Заларинская СОШ № 1 заключили настоящее соглашение о том, что в период с января по декабрь 2017 г, 2018 г, 2019 г, 2020 г. будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников МБОУ Заларинская СОШ № 1

Мероприятие, предусмотренное предложением	Сроки выполнения	Ответственный
Регулярная проверка освещения и содержания в рабочем состоянии осветительной арматуры	Ежедневно	Электрик, зам по АХЧ
Своевременное обеспечение орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты	1 раз в месяц, по необходимости	зам по АХЧ
Регулярное пополнение аптечек скорой помощи	1 раз в квартал	Медицинский работник
Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды	По мере необходимости	Медицинский работник, зам по АХЧ
Завоз песка для посыпания территории во время гололёда	Осенне-весенний период	зам по АХЧ
Ремонт помещений (кабинетов)	Июнь - Август	зам по АХЧ Директор Учредитель
Озеленение и благоустройство территории, разбивка цветников	Июнь – Август	Директор, зам по АХЧ
Частичное оснащение мебелью	В течение года	Учредитель, Директор, зам по АХЧ
Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	По мере необходимости	зам по АХЧ

Контроль за состоянием системы тепло - водоснабжения, своевременное устранение неисправностей	Ежедневно	зам по АХЧ
Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте	Постоянно	Директор, зам по АХЧ, зам по БЖОП и УТ
Ремонт ограждений, ворот, калиток, построек на территории	По мере необходимости	Завхоз

«Согласовано»:
 Председатель профсоюзного комитета
 _____ /Е.С.Куприянова/
 «___» _____ 20___ г

«Утверждаю»:
 Директор МБОУ Заларинская СОШ № 1
 _____ Е.А. Фещенко
 «___» _____ 20___ года

Перечень профессий или должностей для выдачи средств индивидуальной защиты

№ n/n	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единица комплекта)
1.	Уборщик служебных помещений	Перчатки резиновые	2 пары
2.	Дворник	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные	1 6 пар
3.	Кладовщик, подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 1 пара
4.	Повар, шеф-повар	Халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1
5.	Электрик	Перчатки диэлектрические	Дежурные
6.	Слесарь-сантехник	Перчатки резиновые	Дежурные
7.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
8.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей	1
9.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей	1
10	Водитель школьного автобуса	Костюм хлопчатобумажный Перчатки прорезиненные	1 1 пара

Приложение № 4

«Согласовано»:
 Председатель профсоюзного комитета
 _____ /Е.С.Куприянова/
 «_____» _____ 20____ г

«Утверждаю»:
 Директор МБОУ Заларинская СОШ № 1
 _____ Е.А. Фещенко
 «_____» _____ 20____ года

Список профессий или должностей с вредными и опасными условиями труда

Наименование профессии	Дополнительный оплачиваемый отпуск (календарные дни)	Сокращенная рабочая неделя	Повышающий размер оплаты труда
1. Повар	7 дней	36 ч.	8%
2. Лаборант	-	36 ч.	-
3. Библиотекарь	-	36 ч.	-
4. Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	7 дней	36 ч.	4%
5. Подсобный рабочий кухни	7 дней	36 ч.	4%
6. Кладовщик	-	36 ч.	-

«Согласовано»:
 Председатель профсоюзного комитета
 _____ /Е.С.Куприянова/
 « ____ » _____ 20 ____ г

«Утверждаю»:
 Директор МБОУ Заларинская СОШ № 1
 _____ Е.А.Фещенко
 « ____ » _____ 20 ____ года

Список должностей работников, подлежащих прохождению периодических медосмотров

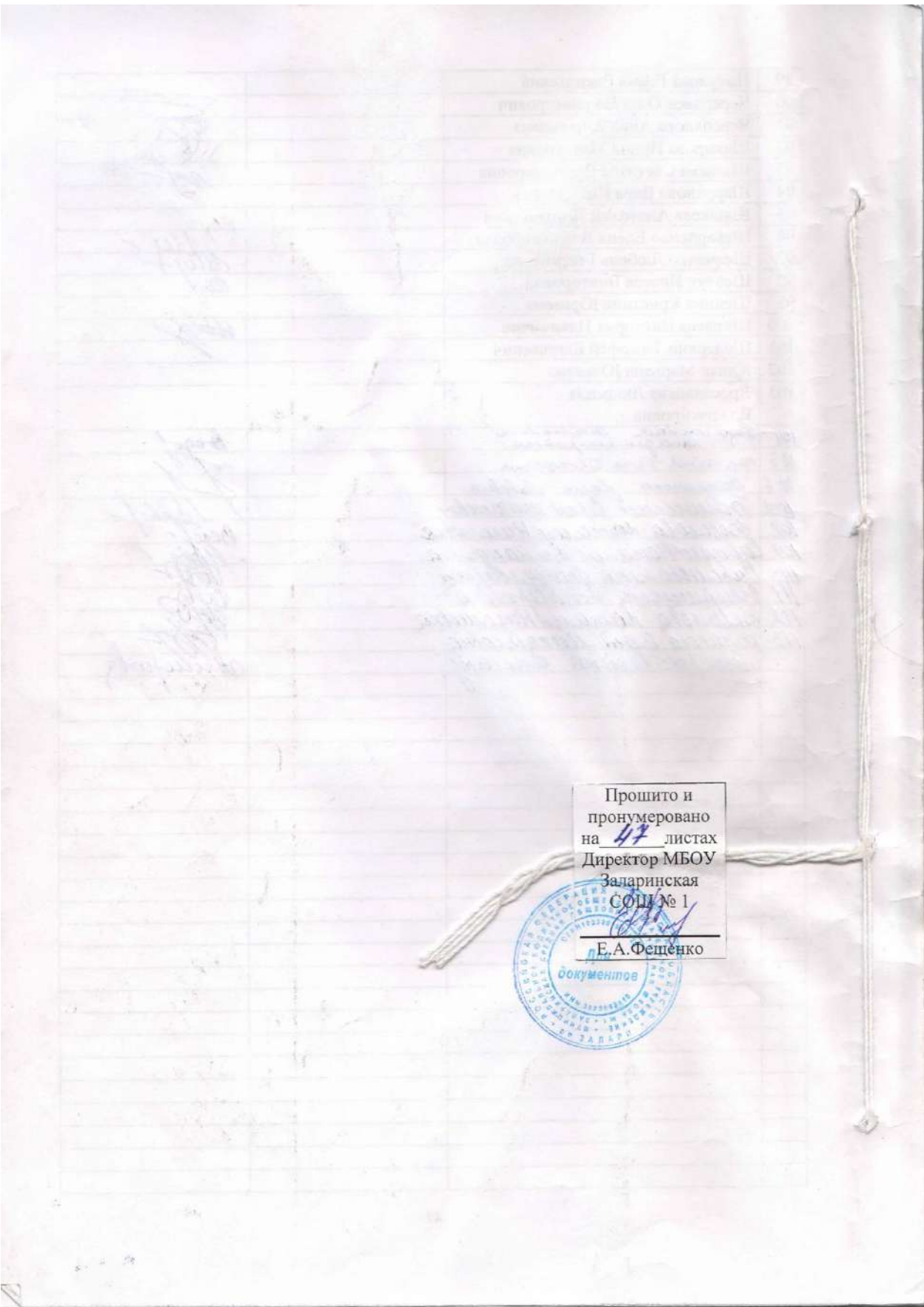
должность	Сколько раз в год
Директор	1
Заместитель директора	1
Педагоги	1
Подсобный рабочий	1
Учитель-логопед	1
Педагог-психолог	1
Социальный педагог	1
Музыкальный руководитель	1
Педагог-организатор	1
Сторож	1
Шеф-повар	1
Повар	1
Кладовщик	1
Главный бухгалтер	1
Бухгалтер	1
Заведующий библиотеки	1
Библиотекарь	1
Старший вожатый	1
Лаборант	1
Инженер-программист	1
Секретарь учебной части	1
Инспектор по кадрам	1
Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений	1
Слесарь-сантехник	1
Электрик	1
Дворник	1
Уборщик служебных помещений	1
Водитель автобуса	1
Гардеробщик	1

Лист ознакомления с коллективным договором

АДМИНИСТРАЦИИ И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ЗАЛАРИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА № 1 НА 2017– 2020 ГОДА (принят на общем собрании трудового
коллектива МБОУ Заларинская СОШ № 1 Протокол № ____ от « ____ »
_____ 2017г.)

№	ФИО	Дата	Роспись
1	Авдосьева Светлана Владимировна		
2	Агеева Наталья Петровна		
3	Антонова Светлана Анатольевна		
4	Архипенко Светлана Анатольевна		
5	Багинская Екатерина Андреевна		
6	Баландина Яна Васильевна		
7	Баранова Алена Николаевна		
8	Белова Татьяна Викторовна		
9	Бендик Марина Валилловна		
10	Богданова Наталья Викторовна		
11	Боклашко Марина Валерьевна		
12	Бородавкина Ирина Сергеевна		
13	Бронников Валерий Гаврилович		
14	Бронникова Ирина Михайловна		
15	Ветров Александр Васильевич		
16	Волкова Наталья Михайловна		
17	Выборова Ирина Геннадьевна		
18	Выходцев Алексей Михайлович		
19	Выходцева Елена Петровна		
20	Галимова Яна Махмудовна		
21	Глушак Наталья Леонидовна		
22	Гордина Елена Васильевна		
23	Гордина Яна Кирилловна		
24	Готолхакова Руфина Павловна		
25	Григорян Ирина Александровна		
26	Гусева Любовь Анатольевна		
27	Деревянкина Любовь Андреевна		
28	Донцова Ирина Петровна		
29	Ермоленко Людмила Георгиевна		
30	Жихарева Наталья Ивановна		
31	Иващенко Артем Александрович		
32	Калашников Дмитрий Андреевич		
33	Камелина Евгения Александровна		
34	Каптегулов Николай Александрович		
35	Карпова Татьяна Михайловна		
36	Клейменова Татьяна Анатольевна		
37	Климова Надежда Александровна		
38	Ковальчук Татьяна Анатольевна		

39	Комова Татьяна Юрьевна		
40	Корабельников Олег Юрьевич		
41	Корабельникова Галина Николаевна		
42	Коровина Надежда Ильинична		
43	Корягина Маргарита Александровна		
44	Крылова Лариса Павловна		
45	Кузнецова Яна Васильевна		
46	Кузякина Марина Аркадьевна		
47	Куприянов Василий Михайлович		
48	Куприянова Елена Сергеевна		
49	Лебедева Валентина Юрьевна		
50	Лобастова Любовь Александровна		
51	Лосева Людмила Трофимовна		
52	Лощенова Лариса Александровна		
53	Манейло Светлана Борисовна		
54	Маслаков Анатолий Владимирович		
55	Матюхина Вера Дмитриевна		
56	Мезенцев Андрей Юрьевич		
57	Мельник Наталья Владимировна		
58	Мещенко Виктория Олеговна		
59	Нагевичене Регина Клементьевна		
60	Наумова Любовь Николаевна		
61	Нигматулина Татьяна Андреевна		
62	Новицкая Валентина Викторовна		
63	Панчук Ольга Антоновна		
64	Полуянова Галина Александровна		
65	Полянская Светлана Петровна		
66	Поляшенко Максим Александрович		
67	Проничева Светлана Владимировна		
68	Проничева Татьяна Анатольевна		
69	Протацкая Татьяна Васильевна		
70	Пузин Сергей Юрьевич		
71	Пузина Людмила Николаевна		
72	Пышко Ирина Александровна		
73	Радомяк Валентина Сергеевна		
74	Ромашко Сергей Петрович		
75	Садова Елена Амировна		
76	Сапранкова Любовь Михайловна		
77	Серегина Марина Васильевна		
78	Смаль Ольга Сергеевна		
79	Смоляк Андрей Иванович		
80	Соколова Евгения Ивановна		
81	Соколова Тамара Яковлевна		
82	Старостина Вероника Михайловна		
83	Ухова Жанна Викторовна		
84	Федоровская Наталья Сергеевна		
85	Федурина Марина Николаевна		
86	Фещенко Елена Александровна		
87	Хазиев Нурислам Муллагалеевич		
88	Хацкевич Елена Андреевна		



Прошито и
пронумеровано
на 47 листах
Директор МБОУ
Заларинская
СОШ № 1
[Signature]
Е.А.Фещенко

