

От работодателя:  
И.о. директора школы



А. М. Додов  
18 января 2019 г.

От работников:  
председатель первичной  
организации



Н. Г. Коробова  
18 января 2019 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 1 им. С.Ф.  
Романова», г. Жуков Жуковского района Калужской  
области

на 2019-2021 гг.

Принят 17 января 2019 года на  
общем собрании трудового  
коллектива в количестве 42  
человека

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 1 им. С.Ф. Романова», г. Жуков Жуковского района Калужской области

1.2. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Калужской области от 14.11.2000 (ред. от 27.12.2007) № 62-ОЗ «О социальном партнерстве в Калужской области», Калужском областном трехстороннем соглашении между Территориальным объединением организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2014-2016 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее профком), работодателя – директора муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 1 им. С.Ф. Романова», г. Жуков Жуковского района Калужской области (далее - МОУ СОШ №1 им. С.Ф. Романова. г. Жуков.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения.

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

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

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

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

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с 01.01.2019 г и действует по 31.12 2022 г. Договор может быть продлен сроком до трех лет по соглашению сторон.

1.14. По согласованию с выборным профсоюзным органом (ч.3. ст. 8 ТК РФ) образовательного учреждения производятся:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из компенсационного и стимулирующего фондов;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- изменение существенных условий труда.

## **2. Трудовые отношения.**

2.1. Трудовой договор с работниками образовательной организации заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера

предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов образовательной организации.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, иными соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.

2.3. В трудовом договоре указываются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72-1, 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

### **3. Рабочее время и время отдыха.**

3.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников школы устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Минобрнауки России от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

3.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 № 69 « Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

3.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, согласия выборного профсоюзного органа и оформляется письменным приказом (распоряжением) представителя работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, определенном ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом образовательной организации не позднее, чем за две недели до

наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы образовательной организации и благоприятных условий для отдыха работников. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Продолжительность ежегодного отпуска работодатель устанавливает в соответствии с постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 года № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем допускается только с согласия работника, а отзыв из отпуска также и с согласия выборного профсоюзного органа.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

3.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых оставляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается из установленной продолжительности отпуска.

3.6. Работникам школы с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

3.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 « Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями).

3.8. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) сроком на три дня.

3.9. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.10. При предъявлении работником путевки на санаторно-курортное лечение ему может быть предоставлен отпуск вне графика отпусков.

3.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) уставом образовательной организации, Положением, утвержденным приказом Минобразования РФ от 7 декабря 2000 года № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

3.12. Общими выходными являются суббота, воскресенье.

3.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график режима работы сотрудников МОУ СОШ №1 им. С.Ф. Романова, г. Жуков в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

#### **4. Оплата и нормирование труда.**

4.1. Заработная плата перечисляется на расчетный счет, указанный в заявлении работником, открытых в банках Российской Федерации два раза в месяц: 16 числа каждого месяца и 2 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц работы.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ч.3 ст.136 ТК РФ)

4.2. Уровень заработной платы отдельных категорий работников образовательных организаций определяется региональными нормативными правовыми актами в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 года - оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;

- доплаты и надбавки за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты компенсационного характера;

- доплаты стимулирующего характера;

- доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда на основании Положения об установлении надбавок, доплат компенсационного характера, за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника и выплат стимулирующего характера.

4.3. В случае уменьшения у педагогических работников в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации образовательной организации) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников общеобразовательных учреждений».

4.4. Применять почасовую оплату за часы, выданные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или в случае наличия вакансий. В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы путем внесения изменений в тарификацию учебной нагрузки.

4.5. Исчисление заработной платы за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, осуществлять с учетом Рекомендаций об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, разработанных Министерством образования и науки РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ (приложение к письму от 26 октября 2004 №947/96).

4.6. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.

4.7. Педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, длительной нетрудоспособности, истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия требованиям, предъявляемым к квалификационной категории,

и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или окончания периода длительной нетрудоспособности.

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

4.9. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты «отпускных», иных выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере, определенном ст.236 Трудового кодекса РФ.

4.10. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания срока действия квалификационной категории;

- на основании законодательных документов Калужской области.

4.11. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты.

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда.

4.12. Работодатель обязуется сохранить среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст.142 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **5. Труд и занятость. Развитие персонала.**

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

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

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Оказывать содействие в повышении квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

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

5.3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

5.3.4. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое освобождение, не позднее, чем за три 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, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

5.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам согласно ст. 179 ТК РФ.

5.6. Высвобождаемым работником предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

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

5.8. Сокращение численности или штата работников проводится работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению.

## **6. Организация и обеспечение охраны условий труда.**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. 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.

6.1.2. Производить со всеми поступившими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда у вновь поступивших на работу не позднее одного месяца, для работников - не реже одного раза в год, для руководителя и специалистов – не реже одного раза в три года.

6.1.3. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

6.1.4. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды, обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

6.1.5. 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 (ст. 220 ТК РФ).

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

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

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

6.1.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (сроком на 2 года).

6.1.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных медицинских осмотров работников.

6.1.12. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.1.13. Обеспечивать в установленном порядке проведение:

- обучения работников вопросам охраны труда и проверку знаний требований охраны труда;

- инструктажей по охране труда;

- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.1.14. Предоставлять по результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантии и компенсации.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

6.2.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) (ст. 214 ТК РФ).

6.2.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.2.4. Соблюдать требования правил и инструкций по охране труда.

### **7. Социальные гарантии и льготы. Поощрения.**

7.1. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда, может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;

- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 5, статьи 55 Закона РФ «Об образовании»;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (решение о продлении в этом случае принимает руководитель образовательного учреждения по согласованию с профкомом).

7.2. Заключать договор с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации, профилактических осмотров работников и т.д.

7.3. Юбилеям - работникам школы, проработавшим в школе непрерывно не менее 5 лет и не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, выплачивается единовременное вознаграждение в размере до 3000 рублей из фонда оплаты труда, при наличии средств.

## 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

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

8.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ).

8.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

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

8.4. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени
- при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- изменение существенных условий труда.

8.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
  - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
  - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
  - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

8.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (базового фонда и доплат стимулирующего характера);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

8.7. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;

- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

8.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

8.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ), за исключением случаев острой производственной необходимости в присутствии на рабочем месте.

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

8.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

8.12. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами Трудовым кодексом (статья 378 ТК РФ).

8.13. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.14. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке,

предусмотренной статьей 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

#### **9. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с 01.01.2019 г и действует по 31.12 2022 г.

В конце календарного года на общем собрании трудового коллектива проходит отчет о выполнении коллективного договора

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

9.4. Профком обязуется создать комиссию по контролю за выполнением данного трудового соглашения, которая будет осуществлять контроль за выполнением коллективного договора и его пожеланий, отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в полгода.

9.5. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

9.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.7. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет обязательств по коллективному договору (часть вторая пункта 2 статьи 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

#### **10. Заключительные положения.**

10.1. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.2 Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (глава 61), иными Федеральными законами.

10.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

## **11. Пожарная безопасность**

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

11.1.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;

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

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

11.1.4. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до воспитанников, педагогов и сотрудников образовательного учреждения,

11.1.5. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже (одного раза в полугодие).

11.1.6. Организует и проводит в образовательном учреждении изучения «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений и организаций».

11.1.7. Готовит инструкции по хранению пожаро - и взрывоопасных веществ в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции помещений.

11.1.8. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением; разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы; усиливает воспитательную работу в детских коллективах.

11.1.9. Осуществляет систематические осмотры территории по стечению на ней пожаробезопасной обстановки (захлапленность, ведение костров, складирование строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебных заведений). Готовит приказ о запрещении разведения костров и пользования открытым огнем в образовательном учреждении.

11.1.10. Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учреждении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

## **12. Приложения к коллективному договору**

12.1 Приложения к коллективному договору являются его соответствующей частью, согласованы с профсоюзным комитетом.

12.2. К коллективному договору прилагаются:

- перечень работ и профессий, по которому должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты;
- перечень работ с неблагоприятными условиями труда. На которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим;
- комплексный план улучшения условий охраны труда, состояния здоровья работников;
- нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
- нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств;
- перечень работ, профессий и должностей, на которых положено обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами;
- правила внутреннего трудового распорядка;

Принято на общем собрании трудового  
коллектива Протокол № 4  
17.01.2019 г.

Утверждено  
МОУ СОШ №1 им. С.Ф. Романова, г. Жуков  
Приказ № 37/11 от 18.01.2019 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**работ и профессий, по которому должны выдаваться**  
**средства индивидуальной защиты и номенклатура**  
**выдаваемых средств индивидуальной защиты**

<b>№ п\п</b>	<b>Наименование работ и профессий</b>	<b>Номенклатура средств индивидуальной защиты</b>	<b>Норма выдачи на год</b>
1	2	3	4
1.	Учитель химии, лаборант кабинета химии	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 года Дежурный Дежурные До износа
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар  1 пара 2 пары
3.	Подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 4 пары 1 пара
И т.д.			

Принято на общем собрании трудового  
коллектива Протокол № 4  
17.01.2019 г.

Утверждено  
МОУ СОШ №1 им. С.Ф. Романова, г. Жуков  
Приказ № 37/11 от 18.01.2019 г.

**Перечень работ  
с неблагоприятными условиями труда,  
на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим.**

1. Виды работ с тяжёлыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты в размере до 12 % тарифной ставки при наличии акта оценки рабочего места:
  - 1.1 Все виды работ, выполняемые в учреждении при переводе на особый санитарно – эпидемиологический режим работы.
  - 1.2 Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
  - 1.3 Работа с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
  - 1.4 Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с тяжёлыми и вредными условиями труда.

Принято на общем собрании трудового  
коллектива Протокол № 4  
17.01.2019 г.

Утверждено  
МОУ СОШ №1 им. С.Ф. Романова, г. Жуков  
Приказ № 37/11 от 18.01.2019 г.

**КОМПЛЕКСНЫЙ ПЛАН  
УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА,  
СОСТОЯНИЯ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

Администрация и комитет профсоюза школы, руководствуясь соглашением по охране труда на 2019-2022-год, разработали следующие мероприятия по охране труда на год:

Июль – август	Ремонт и осмотр вентиляционных систем. Приемка кабинетов к новому учебному году
Сентябрь - декабрь (ПОСТОЯННО)	Приобретение недостающих средств индивидуальной защиты и спецодежды на основании заявлений работников
в течении года	Приобретение литературы по охране труда оформление стенда по охране труда.

Принято на общем собрании трудового  
коллектива Протокол № 4  
17.01.2019 г.

Утверждено  
МОУ СОШ №1 им. С.Ф. Романова, г. Жуков  
Приказ № 37/11 от 18.01.2019 г.

**Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказ Минтруда России №997н от 9 декабря 2014 г.)**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1	Гардеробщик; оператор электронно-вычислительных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт.
2	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
3	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий зеленого строительства; рабочий по благоустройству; рабочий по комплексной уборке и	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа

содержанию  
домовладений

Средство индивидуальной защиты органов до износа  
дыхания фильтрующее

5	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

Принято на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 4  
17.01.2019 г.

Утверждено  
МОУ СОШ №1 им. С.Ф. Романова, г. Жуков  
Приказ № 37/11 от 18.01.2019 г.

**Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих  
и (или) обезвреживающих средств  
(Приказ Минтруда России от 07.02.2013 № 48н)**

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
<b>I. Защитные средства</b>			
	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
<b>II. Очищающие средства</b>			
	Мыло или жидкие моющие средства в том числе:	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	
	для мытья рук		200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Принято на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 4  
17.01.2019 г.

Утверждено  
МОУ СОШ №1 им. С.Ф. Романова, г. Жуков  
Приказ № 37/11 от 18.01.2019 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**РАБОТ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,**  
**НА КОТОРЫХ ПОЛОЖЕНО ОБЕСПЕЧЕНИЕ**  
**СМЫВАЮЩИМИ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ**

№ п/п	Рабочее место	Наименование работ и производственных факторов
1.	Библиотекарь	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
2.	Бухгалтер	
3.	Гардеробщик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
4.	Главный бухгалтер	
5.	Дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
6.	Директор	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
7.	Документовед	
8.	Заместитель (ректора, директора, главного бухгалтера, начальника)	
9.	Лаборант	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
10.	Педагог - психолог	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
11.	Психолог	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
12.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
13.	Социолог	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями
14.	Уборщик (мусоропровода, производственных помещений, служебных помещений)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями Работы с водой, дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках
15.	Учитель - логопед	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями

Принято на заседании  
Совета школы  
09.01.2017 г. Протокол № 2

Утверждено  
И. о. директора школы

\_\_\_\_\_ А. М. Додов  
Приказом № 21/22 от 09.01.2017г.

## **Внутренний трудовой распорядок**

**муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 1 им. С.Ф. Романова»,  
г. Жуков Жуковского района Калужской области**

## **I. Общие положения.**

**1.1.** Трудовые отношения работников муниципального образовательного учреждения регулируются Кодексом законов о труде Российской Федерации.

**1.2.** Работники обязаны работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность педагогического и управленческого труда, улучшать качество образования, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу учреждения (ТК РФ, ст.22).

**1.3.** Настоящие правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя 21, 22 ст. ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

**1.5.** Правила внутреннего трудового распорядка школы согласовываются на общем собрании его работников по представлению администрации (ст. 189 ТК РФ).

**1.6.** Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в локальных актах.

**1.7.** Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в школе на видном месте.

## **II. Основные права и обязанности руководителей образовательных учреждений.**

**2.1.** Руководитель образовательного учреждения имеет право на:

- ✓ управление образовательным учреждением и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленным Уставом школы;
- ✓ заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- ✓ поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

**2.2.** Руководитель школы обязан:

- ✓ соблюдать законы РФ и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- ✓ заключать коллективные договоры (соглашения) по требованию выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа;
- ✓ разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение;
- ✓ разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения после предварительных консультаций с их представительными органами;
- ✓ привлекать работников к участию в управлении школы, укреплять и развивать социальное партнерство;
- ✓ выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка;
- ✓ создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников, вести профилактику заболеваемости и травматизма, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

### **III. Основные права и обязанности работников образовательных учреждений.**

#### **3.1. Работник имеет право на:**

- ✓ работу отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- ✓ производственные и социально бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- ✓ охрану труда;
- ✓ оплату труда без какой бы таким ни было дискриминации
- ✓ отдых, который гарантируется установленной Федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- ✓ профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития учреждения;
- ✓ на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ;
- ✓ объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;
- ✓ пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами иными нормативно-правовыми актами;
- ✓ индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных Федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;
- ✓ длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы, на условиях предусмотренных учредителем и Уставом школы;
- ✓ ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- ✓ свободу выбора и использования методик обучения и воспитания учебных пособий и материалов учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников;

#### **3.2. Работник обязан:**

- ✓ предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- ✓ строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании», Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями «Должностных обязанностей», тарифно-квалификационных характеристик, утвержденных приказом Минобрнауки РФ Госкомвуза РФ от 31.08.1995г. № 463/1268 с изменениями и дополнениями занесенными приказом Минобрнауки РФ и Госкомвуза РФ от 14.12.1995 г. № 622/1646, должностными инструкциями;
- ✓ соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- ✓ своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- ✓ повышать качество работы выполнять установленные нормы труда;
- ✓ принимать активные меры по устранению причин и условий нарушающих нормальный ход учебного процесса;
- ✓ содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- ✓ эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию и другие материальные ресурсы;

- ✓ соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;
- ✓ поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся.

#### **IV. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

##### **4.1. Порядок приема на работу.**

**4.1.1.** Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

**4.1.2.** Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.67 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами заявления.

**4.1.3.** При приеме на работу согласно ст. 65 ТК РФ работник обязан предъявить администрации школы: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании и (или) 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 Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

**4.1.4.** Прием на работу оформляется приказом руководителя школы на основании трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку (ст.67 ТК РФ).

**4.1.5** Трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении.

**4.1.6.** С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация школы обязана ознакомить ее владельца.

**4.1.7.** На каждого работника школы ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа. Здесь же хранится письменное заявление о приеме на работу.

**4.1.8.** Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

**4.1.9.** О приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учредительными документами и локальными правовыми актами школы, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным трудовым договором, Должностной инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно - гигиеническими и другими нормативно - правовыми актами образовательного учреждения.

По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно - правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

##### **4.2. Отказ в приеме на работу.**

Подбор и расстановка кадров относятся к компенсации администрации образовательного учреждения, поэтому отказ администрации в заключении трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Закон обязывает администрацию обосновать свой отказ.

##### **4.3. Перевод на другую работу.**

**4.3.1.** Требования от работника выполнения работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, обычно связано с его переводом на другую работу.

Такой перевод допускается только с согласия работника (ст.72 ТК РФ).

**4.3.2.** Перевод на другую работу в пределах школы оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

**4.3.3.** Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст. 73 ТК РФ.

**4.3.4.** Закон обязывает руководителя перевести работника с его согласия на другую работу (социальная защита работника, охрана его здоровья и др.) в случаях, предусмотренных ст. 72, 73, 74 ТК РФ.

**4.3.5.** Руководитель не может без согласия работника переместить на другое рабочее место в том же образовательном учреждении в случаях, связанных с изменениями в организации учебного процесса и труда (изменение числа, классов, групп, количества учащихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) и квалифицирующихся как изменение существенных условий труда.

Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст. 73 ТК РФ).

**4.4. Прекращение трудового договора.**

**4.4.1.** Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

**4.4.2.** Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ).

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Независимо от причин прекращения трудового договора администрация школы обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК или Закона РФ "Об образовании", прослужившей основанием прекращения трудового договора;
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку (ст. 62 ТК РФ);
- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы (при поступлении субвенции).

**4.4.3.** Днем увольнения считается последний день работы.

**4.4.4.** Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

**5.1.** Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ) школы, а также учебным расписанием и должностным обязанностям, возлагаемым на них Уставом школы и трудовым договором, годовым календарным учебным графиком.

**5.2.** Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (Закон «Об образовании», ст.333 ТК РФ).

**5.3.** Продолжительность рабочего времени, а так же минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам школы устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

**5.4.** Учебная нагрузка педагогического работника школы оговаривается при приеме на работу.

**5.4.1.** Объем учебной нагрузки (педагогической работы) согласно п. 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе и не ограничивается верхним пределом.

**5.4.2.** Первоначально объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в приказе. Об изменении нагрузки на новый учебный год работника ставят в известность до ухода в отпуск, но не позднее сроков, за которые он

должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

**5.4.3.** Учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя школы при приеме на работу, в дополнительном соглашении на новый учебный год.

**5.4.4.** Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- ✓ по соглашению между работником и администрацией школы;
- ✓ по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

**5.4.5.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течении учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе руководителя школы, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об образовательном учреждении).

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение существенных условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор расторгается (п.2 ст. 81 ТК РФ).

**5.4.6.** Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласия работника не требуется в случаях:

- а) временного перехода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 73 ТК РФ), например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течении календарного года);
- б) простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;
- в) восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- г) возвращение на работу женщины, прервавшую отпуск по уходу за ребенком или после окончания этого отпуска.

**5.4.7.** Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором школы по согласию с профкомом или выборным органом от трудового коллектива с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методобъединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за который он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

**5.4.8.** При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

- а) у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;
- б) объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, за исключением случаев, указанных в п. 5.4.5.

**5.5.** Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы и согласуется с Райпотребнадзором с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии

времени учителя.

**5.5.1.** Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

**5.5.2.** Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

**5.6.** Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

**5.7.** Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учебный период и утверждается директором школы.

**5.7.1.** В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются директором.

**5.7.2.** Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников школы к работе в выходные и праздничные дни допускается с их письменного согласия в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу руководителя.

Работа в выходной день компенсируется предоставлением в другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренным действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

**5.8.** Директор школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств утверждается директором и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией школы к педагогической и организованной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Оплата труда педагогических работников а других категорий работников школы, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы. Условия оплаты труда также сохраняются.

**5.10.** Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией школы с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника.

### **5.11. Педагогическим работникам запрещается:**

- изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков и перерывов между ними;
- удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещении школы.

### **5.12. Запрещается:**

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на уроках посторонних лиц без разрешения администрации школы;
- входить в класс после начала урока. Таким правом пользуется только руководитель школы и его заместитель;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков в присутствии обучающихся.

## **VI. Поощрения за успехи в работе.**

**6.1.** За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются в следующей форме поощрения работника (ст. 191 ТК РФ):

- объявления благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- предоставления к званию лучшего по профессии.

**6.2.** В соответствии со ст. 191 ТК РФ поощрения применяются администрацией.

**6.3.** Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку.

**6.4.** За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др. (ст. 191 ТК РФ).

## **VII. Трудовая дисциплина.**

**7.1.** Работники школы обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций, или объявлений.

**7.2.** Работники независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

**7.3.** За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей администрация вправе применять следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение (по соответствующим основаниям).

**7.4.** Основаниями для увольнения педагогического работника школы по инициативе администрации являются:

1. повторное в течение года грубое нарушение Устава школы;
2. применение, в том числе однократное, методов воспитания связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося;
3. появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без

согласия профсоюза.

**7.5.** Администрация образовательного учреждения имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива (ст.193 ТК РФ)

При увольнении работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей (п. 3, 5, 6а, д ст. 81 ТК РФ) общественное взыскание за нарушение трудовой дисциплины учитывается наравне с дисциплинарными взысканиями.

**7.6.** За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное или общественное взыскание.

**7.7.** Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

**7.8.** Взыскание должно быть наложено администрацией школы в соответствии с его Уставом.

**7.8.1.** Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель выборного профсоюзного органа в школе – органа соответствующего объединения профессиональных союзов (п. 2, б3, 5 ст. 81 ТК РФ).

**7.8.2.** Члены совета трудового коллектива (если совет создан в школе) не могут быть по инициативе администрации подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия совета трудового коллектива (ст. 373 ТК РФ).

**7.9.** Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включая время производства по уголовному делу.

**7.9.1.** В соответствии со ст. 55 (пп. 2,3 «Закон об Образовании») дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только на поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному работнику.

Ход Дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия этого работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

**7.9.2.** До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

**7.10.** Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при котором он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

**7.11.** Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку (ст. 193 ТК РФ).

**7.11.1.** Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

**7.12.** В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам школы или в суд.

**7.13.** Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, таким образом он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию (ст. 194 ТК РФ).

## **VIII. Техника безопасности и производственная санитария.**

**8.1.** Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами.

**8.2.** Руководитель школы при обеспечении мер по охране труда должны руководствоваться приказом Министерства образования РФ от 28.07.96 г. № 378 «Об охране труда и системе образования Российской Федерации».

**8.3.** Все работники школы, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и техники безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

**8.4.** В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для школы; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VI настоящих правил.

**8.5.** Руководители обязаны пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе экономического развития администрации МР «Жуковский район».

Регистрационный № 194 от 02.04 2019г.

Зав. отделом экономического  
развития администрации



Т. А. Калмыкова



Пронумеровано, скреплено  
печатью  
30 (тридцать) листа (ов).  
И.о. директора МОУ СОШ  
№1 им. С.Ф. Романова, г.  
Жуков  
А. М. Додов  
01 2019 год