

**ПРЕДСТАВИТЕЛЬ**

со стороны работодателя:  
Директор МБОУ Светловская  
СОШ им. Соленова Б.А.

 Т.Б.Румянцева



**ПРЕДСТАВИТЕЛЬ**

со стороны работников:  
Председатель профсоюзной организации  
МБОУ Светловская СОШ  
им. Соленова Б.А.

 Н.Ю.Новоселова



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Светловская средняя общеобразовательная школа имени  
Соленова Бориса Александровича**

**на 2018-2021 годы**

Принят на общем собрании трудового  
коллектива « /У 18года

Коллективный договор (изменение, дополнение)  
зарегистрирован \_\_\_\_ в \_\_\_\_\_  
^(наименование органа по труду)

Регистрационный номер з \_\_\_\_\_  
" 26 " \_\_\_\_\_ " 20 /У года

 (дата ре  
 (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)  
МП \_\_\_\_\_

п.Светлый

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора	4
3. Трудовой договор. Обеспечение занятости работников	5
4. Профессиональная подготовка и повышение квалификации.	11
5. Режим рабочего времени и времени отдыха	12
6. Оплата труда	15
7. Гарантии, компенсации и награды ■	20
8. Охрана труда и здоровья	26
9. Гарантии профсоюзной организации	27
10. Контроль за выполнением коллективного договора	28

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим в образовательном учреждении социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем, коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом МБОУ Светловская СОШ им.Соленова Б.А. и Соглашением между Комитетом образования администрации Березовского района и Березовской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации «О социальных гарантиях работников образования» на 2016-2018 годы от 30.12.2015г. № 139.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники МБОУ Светловская СОШ им.Соленова Б.А. (далее профсоюзный комитет), являющиеся членами профсоюза, в лице своего полномочного представителя председателя профсоюзного комитета;

- работодатель МБОУ Светловская СОШ им.Соленова Б.А. в лице директора МБОУ Светловская СОШ им.Соленова Б.А. Т.Б.Румянцевой, именуемая далее «Работодатель».

1.3. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников **Учреждения** ст. 43 ТК РФ. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения вопросов, принятых обязательств.

1.6. Общие обязательства работодателя и профсоюзного комитета.

1.6.1. **Работодатель** признает **профсоюзный комитет** единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников образовательного учреждения, представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.6.2. **Профсоюзный комитет** обязуется содействовать эффективной работе присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования **Учреждения**, его типа, увольнения руководителя, подписавшего от имени работодателя коллективный договор, а также реорганизации Учреждения в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (в форме слияния, присоединения, разделения, выделения) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период проведения реорганизации, после внесения в реестр юридических лиц новых юридических лиц и исключения из него разделившейся организации договор утратит силу.

1.9. При смене формы собственности **Учреждения** коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации **Учреждения** коллективный договор сохраняет свое действие на весь период деятельности ликвидационной комиссии.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в ; дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в процессе проведения активных переговоров в порядке, установленном статьей 37 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), то есть по правилам его заключения (статья 44 ТК РФ); Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются

комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора и оформляются в соответствии с Коллективным договором, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

1.12. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

## **II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам учреждения.

2.1.3. Предусматривать участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного договора и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения.

2.2. Работодатель предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

2.4. Стороны обращаются к работникам учреждения с предложением о вступлении в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

2.5. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
  - перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и т. л. ' опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного . - \_ чиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- графики работы, сменности;
- графики отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников.

### III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и - жения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и ; 'зтивными правовыми актами, Уставом учреждения, а также отраслевым тарифным, тональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух • земплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у **работодателя**. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре п-нового договора, хранящемся у **работодателя**.

3.3. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, педусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём педагогической нагрузки, режим и г эдолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое.

3.4. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон роду сматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника : ручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей филиалов и представительств - шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и коллективным договором.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения : пытания на работника полностью распространяется законодательство о труде. \*

3.5. Трудовые договора могут заключаться:

- на неопределенный срок,
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок -е ; ■ становлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут 'ьгть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или . ловий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Г годового кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового ■ декса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (статья 58 7 р. дового кодекса РФ).

3.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе еревода на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. х . -ением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных —: -i> \_ условий трудового договора заключается в письменной форме (Ст.72 ТК РФ).

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может - . !енно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а 1 когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего -.' - за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого

— на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не ~-;7 .т\_злена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие . ения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается . :чим (ст. 72.2 ТК РФ).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не лщающие положение работника по сравнению с установленным трудовым х ллтельством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы —\_ з.з.го права, а также настоящим коллективным договором,

соглашениями, локальными - - ттивными актами.

3 -В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда изменения в технике и технологии производства, .77 :<гурная реорганизация производства, другие причины, определенные сторонами зля трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по зиативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

**3.10.** О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового г 7:зора. а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель

' ■ ..2. уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное г тедусмотрено настоящим Кодексом.

**3.11.** Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан . .ьменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как :\_-.-.:тную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так г\_-.-.:тную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник т ет выполнять с учетом его состояния здоровья.

**3.12.** При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной 7-' ?ты трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

**3.13.** Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, - .смотренным законодательством.

**3.14.** Расторжение трудового договора может осуществляться как по инициативе т '\_'. 7 ника (ст. 80 ТК РФ), так и по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

**3.15.** Расторжение трудового договора с работником по инициативе **работодателя** с: 7 нно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

### **3.16. Порядок приема работников.**

3.16.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее г : ессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, . \_\_.-:ным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным страндартам статья 46 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об ст: зании в Российской Федерации», статья 331 ТК РФ).

К педагогической деятельности не допускаются лица:

-лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с z пившим в законную силу приговором суда;

-имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за .■7.-7 чением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по те^?: лидирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и \_ .77инства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую г т:-;?. зацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и ■ третьи, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и -;. гершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ юипг -него строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а

- дрствив общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частдис редаей настоящей статьи;

еюшле неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и е: • - • :е преступления, не указанные в абзаце четвертом настоящего пункта;

- - данные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

г \_ие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным юполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной ■ лпв и нс рмативно-правовому регулированию в области здравоохранения;

-д да из числа указанных в абзаце четвертом настоящего пункта, имевшие судимость м а ение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против кг **ЕИ** д.ровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной ~ж иг \_ \_аии в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в с ..асе--7-ых условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и л z - .- с й нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства,

от: 'з~. гласности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, :

преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих  
л:-, пленяй прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к г. -едкой  
деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних  
1 \_\_ дг их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти  
. 'бе<72 Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель отстраняет от работы .-. д. д;  
екает к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных ;<7 . s сведений о  
том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за тления, указанные в абзацах  
третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ.

- . ' т дэтель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на  
период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в гивовора суда  
(статья 331.1 ТК РФ).

К трудовой деятельности в сфере образования с участием несовершеннолетних не ; даются лица,  
имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному .. едованию (за  
исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых . .. деено по  
реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах  
-.7-ем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением., случаев.  
- 7сд\_ - смотренных частью третьей указанной статьи.

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель отстраняет от работы ? - д.екает  
к работе) работника в сфере образования с участием несовершеннолетних при -ении от  
правоохранительных органов сведений о том, что данный работник .7 дается уголовному преследованию  
за преступления, указанные в абзацах третьем и д .-7 7м части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель  
отстраняет от работы (не допускает і 7 \_ 'де работника на весь период производства по уголовному делу  
до его прекращения ': д 7 вступления в силу приговора суда;

- лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие сть за  
совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести - див жизни и здоровья,  
свободы, чести и достоинства личности (за исключением -z аконной госпитализации в медицинскую  
организацию, оказывающую психиатрическую . щь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и  
несовершеннолетних, здоровья едения и общественной нравственности, основ конституционного строя  
и безопасности . дарства, мира и безопасности человечества, а также против общественной  
безопасности, да. уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих -  
ею;-ллений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к : д.вой  
деятельности в сфере образования с участием несовершеннолетних при наличии  
- \_;чия комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим ..длительным  
органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о  
д пуске их к соответствующему виду деятельности.

? It 2 приеме на работу (заключении трудового договора) **работодатель** требует гт акт тгд.-: \_его  
следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- •- 7 7 гражданина РФ;
- ' дезая книжка, за исключением лиц, поступающих на работу по трудовому лип» ■ а' ерзые. или  
лиц, поступающих на работу на условиях совместительства;
- г - - е свидетельство государственного пенсионного страхования;
- г г !енты воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на **кевг-э: службу**);  
,-:ты об образовании или профессиональной подготовке, если работа требует **-■rg-Tjнн**  
: ланий, квалификации или профессиональной подготовки;

-о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования **та» I** : прекращении  
уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, порядке и по форме, которые  
устанавливаются федеральным органом **■РЖД** н эй власти, осуществляющим функции по выработке и  
реализации **“жрз. ■ . й** политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

It 3 Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в

< г основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же жж . -: ~ -  
(внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее л : -е-. ьство) (ст.  
60.1.ТКРФ).

- 3 трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является

□ ... • "г -ством. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет (ст.

## 2С ТК РФ).

- 5 При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник г.-дьявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на п: сс вместительству, требующую специальных знаний, **работодатель** имеет право — «гб.згть от работника предъявления оригинала диплома или иного документа об зании или профессиональной подготовке с приложениями к ним либо их надлежаще -:гг--ц:х копий указанных документов, а при приеме на тяжелую работу, работу с • и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по

г- -: ■ месту работы (ст. 283 ТК РФ).

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными ::г\_гными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, с лицом, 71? шим по совместительству, может быть прекращен в случае приема йа работу --.-.Кл. для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в — ел ной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до -. ■ -тения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

' : С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение \_ генной продолжительности рабочего времени (смены) наряду' с работой, определенной \_ договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за

- тельную плату (ст. 151 Трудового кодекса РФ) (ст. 60<sup>2</sup> ТК РФ).

г чаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) ,. 9. - .. тдествляться путем совмещения профессий (должностей).

.3 7/чаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) ществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Пч • исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения - '.7ы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена . ельная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

**Срок**, в течение которого работник будет исполнять дополнительную работу, ее . 1.7 кание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

**т 8 Работодатель** на основании заявления и трудового договора с сотрудником г приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под роспись в -. . - езный срок (ст. 68 ТК РФ).

3 16.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) **работодатель**

знакомит работника с порученной работой, его должностной инструкцией, у. ■ • и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

- знакомит работника с Коллективным договором, проинструктировать по правилам . <

безопасности, производственной санитарии, противопожарной охраны и другим

-охраны труда, а также правилам пользования служебными помещениями(ст. 68 ТК

} '.6.10. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые **се** - • з установленном порядке (ст. 66 ТК РФ).

3 16.11. При определении объёма и содержания обрабатываемых персональных г\_ --.х работника, **работодатель** должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК РФ и ■ генеральными законами (ст.86 ТК РФ).

Т: оядок хранения и использование персональных данных работников устанавливается ■.' **годателем** с соблюдением требований ТК РФ и иных федеральных законов (ст. 87 ТК РФ)

3.16.12. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ... .лющие положение работника по сравнению с установленным трудовым з. хательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

- *Б270* права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными | СТ. 57 ТК РФ).

*Если* в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном : -.де на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы т д: з ай договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой ст. 77 ТК РФ (ст. "3 ТК РФ).

**3.17. Порядок увольнения работников.**



3.17.1. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по ... - баяиям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными Законами (ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.17.2. Расторжение трудового договора может осуществляться как по инициативе - . '■ тника (ст. 80 ТК РФ), так и по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

3.17.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией преобразованием), а так же сокращением численности штатов, рассматриваются гедварительно на собрании организации с участием профсоюзного комитета.

3.17.4. При сокращении численности или штата работников учреждения - г.имущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более . окой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

3.17.5. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением тленности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее, чем за два месяца до увольнения.

3.17.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка- лнвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1. 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Тр удового кодекса Российской Федерации.

3.17.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения (ст. 261 ТК РФ).

Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата учреждения, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами .аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

3.17.8. При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

3.17.9. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за кз -< -е.цием случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности 1 : ; 7 л пребывания в отпуске.

' — 10. Представлять не менее чем за три месяца в профсоюзный комитет и органы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и s. :- : x работников, которых они могут коснуться.

'11. Осуществлять предупреждение работников о предстоящем высвобождении по ося 7 \_\_\_\_\_ ению штата или численности в срок не менее чем за два месяца.

".12. Преимущественное право при сокращении численности или штата при равной - лительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: .. ; -лм - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, л-шихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая ■ : •; для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в .; которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам,

- вшим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или \_ ..сиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; -. ' - ликом, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от - \_ ' -д ст. 179 ТК РФ).

3 17.13. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, л ■.. . чотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата "8. 180 ТК РФ).

3.16.14. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на : 7<деленный срок, **работодатель** обеспечивает приоритет в приеме на работу работников,

'7 совместно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением . .енности или штата.

3.17.15. Увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без . дельных причин, если работник имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ); 7< г-ла, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего

го' чего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае . 7ствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в . ение рабочего дня (смены); (пп. ап.б, ст. 81 ТК РФ); появление работника на работе (на . :■: ем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по рулению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии шкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (пп.б, п. 6, ст. 81 ТК РФ); . вершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные ли товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со с 7 дрoney работодателя (п.7 ст. 81 ТК РФ); совершения работником, выполняющим 1-: ^питательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной 7зботы (п. 8 ст. 81 ТК РФ); повторное в течение года грубое нарушение Устава Учреждения л. 1 ст. 336 ТК РФ); применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с зизическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося (п. 2 ст. 336 ТК РФ), производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласования с профсоюзным комитетом.

3.17.16. В день прекращения трудового договора **работодатель** обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника **работодатель** также обязан зыдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. '4.1 ТК РФ). Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового логовора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

### **3.18. Работодатель обязан:**

3.18.1. Осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;

\* 2. Осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с - ; 13 аконодательством РФ;

' 3. Не допускать нарушений трудового законодательства - установленных норм - :. . тдыха, правил применения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и тптетий:

' . 8.4. Не допускать массового сокращения численности работников без учета р. ванного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в :< .7вии со статьей 373 настоящего Кодекса;

. 8.5. Осуществлять работу по аттестации педагогических работников, в том числе на зх -: . тстзие занимаемой должности;

### **3.19. Работник обязан:**

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности,
- енные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными
- • зными актами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, в том числе груда и отдыха;
- с блюдовать трудовую дисциплину;
- с:з давать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе;
- г роходить аттестацию один раз в пять лет; в случае признания педагогического тника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности

■ . , \_ виз недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут (п. .7 81 ТКРФ).

### **3.20. Председатель профсоюзного комитета Учреждения обязан:**

- осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением
- \_ ' : дателем трудового законодательства;
- нтролировать выполнение настоящего коллективного договора.

## **IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ**

## КВАЛИФИКАЦИИ

- 1. Стороны пришли к соглашению в том, что:
  - 1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и . ■ г подготовки кадров для нужд учреждения.
  - 4.2. Работодатель обязуется:
    - 4.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение ■ .- щификации работников в разрезе специальности.
    - 4.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
    - 4.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним г.'то работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы."
    - 4.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с .лшным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального ■'газования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, гедусмотренном ст. 173-175 Трудового кодекса РФ.
    - 4.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников ■'.дарственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам ; сганавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям 7аз ряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- Аттестация работников проводится при участии представителей Профкома.

## V. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.

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

5.3 Продолжительность Рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 100 ТК РФ), годовым календарным графиком, графиком сменности младшего обслуживающего персонала, устанавливаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, вытекающими из них Уставом Учреждения.

5.3. При регулировании рабочего времени в МБОУ стороны исходят из того, что продолжительность рабочей недели не может превышать:

- 36 часов в неделю (приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. №1601): педагог-психолог; специальный педагог;
- педагог-организатор;
- руководитель организаций, осуществляющих образовательную деятельность, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
- 30 часов в неделю за ставку заработной платы (приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. №1601):
  - в организации, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам, для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня.
  - 18 часов в неделю за ставку заработной платы (приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. №1601):
  - учитель организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным образовательным программам (в том числе адаптированным);
  - педагог дополнительного образования.
  - специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью;
  - административным и рабочим:
    - мужчины - 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ);
    - женщины (сокращенная продолжительность рабочего времени для женщин, работающих в районах Крайнего Севера) - 36 часов в неделю (ст.320 ТК РФ).

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет); а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.4.1. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93, ТК РФ).

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

5.5.1. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее, чем в обычном порядке, предусмотренных ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации; по желанию работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной

си \* \_ д-?:чный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

■ 5.2 Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни может вводиться бесперебойного разрешения возникающих текущих и неотложных вопросов, не «б.- -аг д г кто г обязанностей дежурного работника.

- 1- течение работников к выполнению работы, не предусмотренной Трудовым кодексом, а также Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, жР . . : только с письменного согласия работника с учетом ограничений и гарантий, п 10.1.1. для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, =\_ 'еющих детей в возрасте до трех лет.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник занят исполнением трудовых обязанностей, он может работать по совместительству только в галочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 7-часовой нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 7 часов в неделю (нормы рабочего времени за другой учетный период).

5.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ).

2. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

2.2. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 286 ТК РФ).

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

Стороны договорились, что видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни;
- отпуска (ст. 107 ТК РФ);
- праздничные нерабочие дни.

Праздничными нерабочими днями в учреждении 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.

5.9. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК РФ).

5.10. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 2-х часов (ст. 110 ТК РФ).

7.1. Впадении выходного и праздничного нерабочего дней выходной день предоставляется на следующий после праздничного дня.

Наличие в календарном месяце праздничных нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ст. 112 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего выходному дню, не может превышать 7 часов.

праздничному дню, работников, для которых установлена 40 часовая рабочая

г-: . • тлшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

В соответствии со статьей 37 Конституции РФ работнику гарантируется ц.-л-д! федеральным законом, оплачиваемый ежегодный отпуск, график которого \_ ■. д •. работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две

те.; ► наступления календарного года и обязателен как для работодателя, так и для этсгжиж

: ' . Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

-тела с. кие работники

=•. i дл.иненный оплачиваемый отпуск - 56 календарных дней (ст.334 ТК РФ, тс' . =с • ; -

Правительства РФ от 14.05.2015г. №466);

- \_ сты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью;

\_ - . рабочие

а ■ ллачиваемый отпуск - 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ);

- s л . дрии работников

- тельный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера - 24 с /д . д. дня (ст.321 ТК РФ).

2 Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный ;с. . - зечый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам . д \_\_ д - й оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда: 3.2, 3.3. (ст.117 ТК

5 } } Очерёдность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в тэтгтзии с графиком отпусков, утверждаемым **работодателем** с учётом мнения (по иссвзнию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления

; • \_\_ 7 ~: го года.

■ семени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем . . дели до его начала.

.. одный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, :< • . - емый работодателем с учетом пожеланий работника, предусмотренных ст. 124-125 **ТКРФ**.

5.13.4. Стороны пришли к соглашению, что часть отпуска, превышающая 28 сдд.-дарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной > е-сацией, исходя из финансовых возможностей учреждения.

Кри суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного .а-иваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть лнены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных : ; й. или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого .ка и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, а . ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах . ; едными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за

. лечением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) ст 126 ТК РФ).

#### 5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. Предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам га'сгтнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

■.' - датель обязан на основании письменного заявления работника предоставить гт'сх :<е с. хранения заработной платы:

- . тающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- - д гелям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, **ае**.

противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических

**ЛЕД**. а • психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов алл • - исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии аж полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо

«сд . . : е заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 с : дней в году;  
- . ■ лошим инвалидам - до 60 календарных дней в году;  
никам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких ж\_ • :эв - до пяти календарных дней;  
• - др; тих случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными жт - 'о коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

- 2 Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, необходимый для п • г.ту использования отпуска и обратно (ст.322 ТК РФ).

Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет в. й преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в лиг -д, г -д условиях, определяемыми Трудовым Кодексом РФ (ст. 335 ТК РФ). Это время 1-.: ■ \_ непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется ■вся -!': . должность, педагогическая нагрузка.

**В Учреждении** устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним я •. д=: днем: воскресенье

Выходные дни для сторожей определяются графиком сменности, . ;е'-д:м с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за а : г ерждаемым **работодателем.**

## VI. ОПЛАТА ТРУДА.

**Работодатель** обязуется оплачивать труд работников на основе законодательства •Z -- пшенного в учреждении Положения об оплате труда работников, настоящего с . - вного договора.

2. Оплата труда в **Учреждении** производится на указанный работником счет в с . м учреждении за счёт **работодателя.**

- 3. Введение новых условий оплаты труда или их изменений производится при -.. - зжении учредителя **Учреждения.**

- 4. Система оплаты труда, включая размеры ставок (окладов) по штатному .гнию, расчет заработной платы работников **учреждения**, размер доплат и надбавок

анионного характера, системы выплат стимулирующего характера, системы : вания устанавливается в соответствии с постановлением администрации Березовского д с Положением об оплате труда и Положением о порядке установления выплат .ирующего характера работников МБОУ Светловская СОШ им. Соленова Б.А.

- н\$тymi по согласованию с профсоюзным комитетом).

6.5. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя z . гав ки заработной платы.

Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом . дарственных гарантий по оплате труда и мнения представительного органа работников ервичной профсоюзной организации.

В Положении об оплате труда используются следующие основные понятия и :гределения:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение —; д.вых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без

Б -.. .сионных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим

гас . ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение

7>да определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета «№. ■-.7 иных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим

\_ 5 з:й :<оэффицент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

і :: ит7лент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий јјујас

1 <;:?:77лент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня

**QL EN**о- работника;

■с 7. длент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы ш : да,

определяемой на основе объемных показателей;

»7 < ; 77 лент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой jпах> до. 7несенной к 1 - 4 уровню управления;

- шлент территории - относительная величина, зависящая от месторасположения ун,; л в городской или сельской местности);

.7 7 й специалист - выпускник профессиональной образовательной организации ■ьта :у —::л высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после ■цч: • - г диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании кк вы: ь. \_ет в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по ак\_в\_гs соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную мииг.у . - - '. в армию - в течение года после службы в армии.

( . \_д-ые понятия и термины, применяемые в Положении об оплате труда, а. - и '.7.; в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и . ■ . администрации Березовского района от 26 января 2017 № 48 «О

—• системам оплаты труда работников муниципальных учреждений Березовского

• Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры wn. - сг-щх окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, ь ьж г ; . ловия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается иидьсдгм нормативным актом организации в соответствии с Трудовым кодексом Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, 3ЛЗС' «с ми нормы трудового права, нормативно-правовыми актами Березовского района,

t + - 7 щивными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим

**Пажхаекием.**

Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников л- • .щии. осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

: S Заработная плата работников организации состоит из:

: -в.- устного оклада (тарифной ставки);

щ . - сационных выплат;

•.рующих выплат;

I x . плат, предусмотренных настоящим Положением.

- Размер минимальной заработной платы работников учреждения не может быть -Еве размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском щ: миом округе. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в .. если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего е:-:?: и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в у. 7-военном порядке, будет ниже минимального размера оплаты-труда, локальным э 7\_7<ным актом организации предусматривается доплата до уровня, минимального : \_ ера оплаты труда.

6.0. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории .' гонков до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения :м норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется

г.анизации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого кгжкз \_ ; : гветствии с разделом VII настоящего Положения.

j \_ - а'отная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении **ОВСТЕИ** труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих

-г -гг- иваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема

**фШ . л** (д.лжностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же **палвмззоти.**

т. 1 Принятие организацией положения о системе оплаты труда в соответствие с игта о Положением не должно повлечь увеличение расходов организации, ЖЖ1\*сж —енных фондом оплаты труда.

? ' . 7. роны договорились, что работникам кроме фиксированной заработной платы стимулирующие выплаты. Все надбавки призваны стимулировать работников к очсс\*

\*. «. •<• результату, а также поощрять за выполненную работу. Выплата их, как правило, «с ом - ь. итоженными на работника каких - либо дополнительных трудовых обязанностей х^ассм. ::. \_ .



ютренных трудовым договором.

- - \_эмулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты по итогам работы за год, директорский фонд и единовременные выплаты к юбилейным и праздничным датам.

- ■ Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с трудовым коллективным договором, локальным нормативным актом МБОУ Светловская ГПШ № 2 г. Солонихина Б.А. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в

размере не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности. Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание.

• верный перечень показателей и условий для премирования работников МБОУ ГПШ № 2 г. Солонихина Б.А.:

- выполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном

году инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений по улучшению качества работы;

- соблюдение служебной дисциплины, педагогической этики, умение организовать работу, ответственность, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе, качественный перечень показателей, за которые производится снижение размера премии по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей № 1. Премияльная выплата по итогам работы за год, устанавливается в соответствии с таблицей № 1. Премияльная выплата по итогам работы за год, устанавливается в соответствии с таблицей № 1. Премияльная выплата по итогам работы за год, устанавливается в соответствии с таблицей № 1.

Таблица 1

верный перечень показателей, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов	до 50%

-- пн „та выплачивается работнику путем перечисления на указанный \* \_ ■не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца - 25 гео -. . вину месяца - 10 числа.

-у..ка производится не позднее, чем за три дня до его начала.  
л» -др; шении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, плат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, л", д- вв:платить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не шок дя-й . действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка ■БнМпай Ордера—ии от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со . е установленного срока выплаты по день фактического расчета

т..- енение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы  
1 л-. д\_ з , повышающих коэффициентов производятся: цвааг-. - --л образования или восстановлении документов об образовании - со дня **ии и ■ ~гп<sup>1</sup>** г.-:ствующего документа;  
. .ил квалификационной категории - со дня вынесения решения

при ff >->.с-ни почётного звания "Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта «с\*.- г\_ \*и .дса", "Лауреат...", "Почетный работник...", ведомственных знаков кввв• — .2 - .. дня присвоения;  
i ». - .или учёной степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей й £ <иссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

А-> ■ енение (повышение) произошло в период сохранения среднего заработка - заработка повышается с даты повышения тарифной ставки, оклада . г ада) денежного вознаграждения до окончания указанного периода.

#### **к.. - Рлб годатель обязуется:**

? .. 5 !естить работникам материальный

...-ля их возможности трудиться, в ф |КЖ- - -. V СТ. 234 ТК РФ.

42-5 1 При нарушении установленного срока

\_ при увольнении и других выплат, ущерб, причиненный в результате случае причитающихся работнику, в том числе в л Ьс . . остановки работы в порядке, вки работы, произвести выплату с процентами выплаты заработной платы, оплаты (денежной компенсацией), в

«гw\* i .-z ГЗОО действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от яаьпд. ■. - в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после ' —**вл** :роков выплаты по день

■ 2' ' 2 с хранить за работниками,  
жколлективного договора,

фактического расчета включительно (ст. 236 ТК

тя и~; г ; кого соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в **кж&м** размере.

участвовавшими в забастовке из-за невыполнения отраслевого, тарифного, регионального и

## **VII. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И НАГРАДЫ**

. : :роны договорились, о мерах социальной поддержки (на основании Постановления .. \_ рации Березовского района №779 от 27.09.2017г.):

Педагогическим работникам, в том числе руководящим, деятельность которых . -. а с образовательным процессом, выплачиваться денежная компенсация на с „йельскую продукцию и периодические издания в размере 50 рублей. Начисление

-и на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями ..тзляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета .тленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в . \_ вленном порядке.

ажсiix- начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной звс г з районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в . • м тчере, независимо от

размера установленной работнику процентной к плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к

#### ■СХХХ-

...кие работники, директор МБОУ, заместители директора, имеющие стаж десяти лет при достижении пенсионного возраста, прекращения трудовых и на пенсию получают единовременное денежное вознаграждение в размере ат\*-- ' тарифной ставки и базового коэффициента без учета районного коэффициента и

Е д ■- временная выплата на погребение в случае смерти работника или его жлгтзенников (муж, (жена), родители, дети) работника составляет 15000 рублей. **ЫШЕ.ЛГЗ. СДЛВС ■:**'енной выплаты производится по приказу руководителя организации по **ЯМЯВНМ** зюс тьика учреждения (в случае смерти работника - его близкого родственника) с £зг.ий подтверждающих документов (свидетельство о смерти, свидетельство о жкхяш. .лщд=д=ды.'тво о заключении брака);

**14.** Расстникам организации один раз в календарном году выплачивается **амжжса \_ • выплата** при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

- жид. - ; выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

■лжси: . t саовному месту работы и основной занимаемой должности.

**Едино . г -.**я выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска кижк ив: . i ъ пределах средств фонда оплаты труда ( разд.7 «Фонд оплаты труда **ЖГИНЕИШЕЕЕ**» .7\_новлением администрации Березовского района №779 от 27.09.2017г. гзытан:- . Положения об установлении системы оплаты труда работников •пкк- .'разовательных организаций Березовского района и признании

•тжгаипаиии . некоторых муниципальных правовых актов администрации Березовского **заковв».** ( . кем для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного . /• ска работнику является приказ руководителя организации.

**3** 7 \_ . целения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном

ш единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого

\_ зается при предоставлении любой из частей указанного отпуска : ■ s :: гью не менее

14 календарных дней.

: - 1К13. . ...тятся единый подход к определению размера единовременной выплаты при шсдде\* .... ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников шгявг п а - чая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Гхдиет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого **гагус...** . гстазляет 1.0 месячный фонд оплаты труда с учетом стимулирующих выплат.

• . ер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого . . .т от итогов оценки труда работника.

временная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в рмкре пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь о. <у на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом гмяе •.-■■■ -,е- - выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный гр .к : ' ..!пчестве не менее 14 календарных дней.

;7 сменная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не

**Ь^кдаягыается:**

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- 7\_'. тнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- 7 -7. тнику, уволенному за виновные действия. \*

5 3 целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических с. - . - л: дым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух 7:.. -.' 7Д г.с специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

е с. ячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не ' ' \_ его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного

рентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум окладам по основной занимаемой должности с учетом районной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по прибытии на работу в течение месяца после поступления на работу.

- Гарантии и компенсации предоставляются в следующих случаях:
- при направлении в служебные командировки; - при переезде на работу в другую местность;
  - при выполнении государственных или общественных обязанностей;
  - при замещении работы с обучением;
  - при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
  - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
  - в других случаях прекращения трудового договора;
- в предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными

при предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся работодателем (ст. 165 ТК РФ).

7.7. Гарантии при направлении в служебные командировки.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются уровень заработной платы, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику расходы:

- на проезд к месту командировки и обратно;
- на аренду жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

7.8. Гарантии и компенсации при переезде к новому месту жительства.

Работнику организации, финансируемой из бюджета района и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

При переезде к новому месту жительства, находящемуся за пределами территории РФ вышеуказанным лицам по фактическим расходам оплачивается стоимость проезда и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью до конца ближайшего графического пункта пересечения границы РФ, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

7.9. Финансирует оплату проезда к месту проведения льготного отпуска и обратно один раз в два года) работника, и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, детям-студентам очного отделения до 23 лет) за счет средств работодателя в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. (Решение Думы Березовского района от 27 декабря 2013 года №412, ст. 325 ТК РФ).

.. компенсацию указанных расходов у лиц, находящихся в отпуске по ж  
числящихся в списочном составе организации и состоящих в трудовых

### ЗЕЗЯЖ

за ж. .74

■ cat - и- к месту использования отпуска и обратно один раз в два года независимо и-сч. е -. дного  
оплачиваемого отпуска.

' если дню начала отпуска предшествуют или непосредственно за днем  
шв с . \_ следуют выходные (нерабочие праздничные) дни, дни отпуска без ■вин т. 7-2. т:чой платы,  
а также дни отдыха за работу в выходные и (или) нерабочие то работник вправе уехать или  
вернуться в вышеуказанные дни. не впавт - \_ ;лату стоимости проезда к месту отдыха и  
обратно и провоза багажа.

МЗ.

уволившиеся из организаций, финансируемых из бюджета  
■■ \_ - ■ газования, и поступавшие на работу в МБОУ Светловская СОШ А w.:» . : \_ также  
лица, поступающие на работу в МБОУ переводом из организаций,

■ сиг\* < I А. Зюджета муниципального образования, обязаны представить справку об ■мин 43 -  
следние два года права на оплачиваемый один раз в два года за счет т» з : д к месту  
использования отпуска и обратно. Лицам, указанным в

ч— г. -Т аво на оплачиваемый один раз в два года за счет работодателя проезд к р  
ИИН.тзччя отпуска и обратно предоставляется с учетом использования данного і ж пхгал месте  
работы.

'14 , - подлежащие компенсации, включают в себя оплату стоимости проезда к

• аак .. я отпуска работника и обратно к месту постоянного жительства - в

ЗЕ ей та е. . расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату

гаи^рмнЕхванию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах

- \_ -ежностей), но не выше стоимости проезда:

- ■ЕЖ в - кным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

хА -. . л ортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных яА с ■ .  
мплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного лвз . . ощения, в  
каюте I категории судна паромной переправы;

транспортом - в салоне экономического класса;

тным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования ■;его  
отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями.

\* 2 - р- чае, если работник проводит отпуск в нескольких местах, то

.- иси7 . . ' - 7. имость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника), а

ч 'ратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по «а : дам,  
при условии проезда по кратчайшему маршруту следования, или на

ь2з справки о стоимости проезда в соответствии с установленными категориями жданной  
транспортным агентством, но не более фактически произведенных

личным транспортом" к месту  
наименьшей стоимости проезда

\* - ■ лата стоимости проезда работника \_и- \_ « атпуска и обратно производится по

.. . ■ тем Под личным транспортом работника понимаются принадлежащие на

яя!..-:ости ему или членам его семьи (супруге, детям, родителям) транспортные еденные к  
категориям "А" и "В" в соответствии с федеральным  
виижзтеластьом При определении кратчайшего пути к месту следования и обратно . чествующая  
транспортная схема. Кратчайшим путем признается наименьшее ■»— и . т чета жительства работника  
до места использования отпуска и обратно по дчаа, транспортной схеме.

■ тате подлежит стоимость проезда работника личным транспортом к месту «свои ■ :-ч-•  
зтпуска и обратно на основании отметки в маршрутном листе, получаемом в д- \_ Е. или других  
документов, подтверждающих нахождение в пункте отдыха. 2«ЕЗ. . лети проезда производится  
по кратчайшему маршруту при предъявлении

ои?... ' оплате сборов за проезд по платным автотрассам за провоз транспортного  
железнодорожной платформе или пароме (при отсутствии дорог общего 22

мнмммп. с \_\_\_\_\_ ь:х чеков автозаправочных станций в соответствии с нормами расхода  
wo\* жег : - шей марки транспортного средства, утверждаемыми Министерством жжваигз ?•:..»?. й  
Федерации или по справкам железнодорожных касс о стоимости

» же-7е - : дорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне на ккшыи Хі е : - в.  
подтверждающих проведение работником и члейами его семьи .аятсая \* . •естности. В случае  
отсутствия железнодорожного сообщения оплата

**ЦВМВКЗЕТСЗ** \_е тарифов, предусмотренных для перевозок автомобильным, речным  
жнпня" тья -- :еньшей стоимости проезда. В случае отсутствия сведений о нормах ■вваз\* ;  
тветствующей марки транспортного средства в правовых актах

**ШМТЕЭСЗ** 7ц-- гта Российской Федерации оплата стоимости проезда производится в анввЕЯьв . —ми  
о расходе топлива, указанными в инструкции по эксплуатации ^■аввпкг: стедства, либо на основании  
данных, представленных официальными авпвмв жхязз \_ -е.:ей транспортных средств.

~ <sup>1</sup> Жк -ПДИТ2 стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника ЧООБВВ  
\* . его семьи производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда  
мпакх 1 . кодя из примерной стоимости проезда.

и с> чательного расчета работник обязан в течение трех рабочих дней с даты ж г-дб.' из  
отпуска предоставить авансовый отчет о произведенных расходах с ■Евжэвва : . \_ ...ников проездных и  
перевозочных документов, подтверждающих вояв» ж ■- членов его семьи.

~ \* . '1 £. £ стоимость проездных документов (с учетом взимаемых при продаже жаям \_ :я . г. в  
обязательных платежей) указана в иностранной валюте, то  
«шяасж. а т \_ :дга производится исходя из курса валюты, установленного Центральным ■ямгав Ржжж Е .  
день приобретения указанных документов.

'кв течение двух недель после предоставления авансового отчета обязан в жжмя  
ее зс шратить средства, выплаченные ему в качестве предварительной ■мвввт— . дов, в случае, если он  
не воспользовался ими в целях проезда к месту мпгг . ■и обратно, или возратить разницу, в случае  
превышения авансовой •\_ггЕ - едкими расходами.

'411 Пр< ;.трате проездных документов, но при наличии документов, ■ВВфК— • - товедение  
отпуска в другой местности, оплата стоимости проезда жшя . ■ его семьи производится.по  
стоимости проезда на железнодорожном

■— . тчайшим путем в плацкартном вагоне. В случае отсутствия жжжшж ' - . транспорта - не  
свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным,  
«пш. ; - : - .... -анионным транспортом, по наименьшей стоимости проезда.

TJL1SB чае использования работником отпуска за пределами Российской (тнда і . числе по  
туристической путевке, производится компенсация расходов на  
. сти проезда железнодорожным, воздушным, морским, речным, жгж.' 't . - транспортом до  
ближайших к месту пересечения государственной границы hokx к Федерации железнодорожной  
станции, аэропорта, морского (речного) порта, зг\*.\*.— . г. м требований, установленных решением Думы  
Березовского района.

2 . - -ем для компенсации расходов, кроме перевозочных документов, также жжваса • •  
..граничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа  
штг .sg. :<онтроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы У.—"■\*  
Федерации, а также с отметкой органов пограничного контроля страны

-■ :\_:-.:uo при следовании за пределы Российской Федерации воздушным  
тл г. без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы

. Федерации аэропорту подлежит процентная часть стоимости воздушной ж-,-: • указанной в  
перевозочном документе (авиабилете), соответствующая  
ляш: - : ношению ортодромии (расстояние) по Российской Федерации к общей

7 : -\тствии в перевозочном документе (авиабилете) стоимости проезда, когда она  
шдв: . имость туристской путевки, компенсация стоимости проезда осуществляется

о «экин . ■ 7\_з - ?»: туристской организации, продавшей путевку, о стоимости проезда в **ийшвй** твоя. ~ ристской путевки, а также копии туристской путевки или договора об **■SBMJ** ». . ; слуг. По желанию работника вместе с оплачиваемым отпуском один

ж: » Я- - 7 .-доставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок, **■виж .. t** использования отпуска и обратно.

: членсации, указанные выше предоставляются работнику только по **■жавог-**

«е,— **работы.**

\* Л Гис—и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

ТЛ г впервые обучающимся в государственных аккредитованных

**яиитвгхлмн** чреждениях высшего и среднего звена по заочной и очно-заочной формам **у.7;\_-и** обучающихся в этих учреждениях, работодатель предоставляет **жямсь . . : -ска** с сохранением средней заработной платы в соответствии с

**1л» аяма \* •: РФ.**

**UL1 ■ .....** \_ направленным на обучение работодателем или поступившим

1 , ...<щие государственную аккредитацию образовательные учреждения

**■мша ■ «лед-; . профессионального образования независимо от их организационно- 'идм№. и».** в ф с .....

•«**■шиль і з~ . )** чреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с **лмкаамяав»** с ; \_ заработка (ст. 173-174 ТК РФ).

- - кам, успешно обучающимся по форме обучения в имеющих **•яг- зиРвеиг-> . ■ •** редитацию образовательных учреждениях среднего и высшего **■МЭНЕЗЖЯ \_зь>ис** . Зразования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к **■ИЕ» ж ■ \_■** казанного образовательного учреждения и обратно в размере

«**■■векзвивк.; . .** чебного заведения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда **ха» кадв'чи z** - -зывова (ст. 174 ТК РФ).

**ТПЛ Гжякга: и** компенсации работникам, **■** связанным с расторжением трудового выходное пособие в

работнику выплачивается **■** размере среднего **■** средний **■** месячный **■** также за ним сохраняется **■** заработок на период **лхжг .. :е** свыше трех **■** месяцев со дня увольнения с **■** зачетом

выходного пособия ? **■** вщ.ч **■** скневаниям:

ся раз \* - трудового договора в связи с ликвидацией организации **ВВЕСВ1 1 - -Д7** статьи 81 Трудового Кодекса РФ);

шв -... : - . .-пи. трудового договора в связи с сокращением численности или штата

**■кз - . ■ . .дли** (пункт 2 первой части статьи 81 Трудового Кодекса Российской

**S** - тигельных случаях средний месячный заработок сохраняется за

**Ы1 z. • . м** в течение, четвертого, пятого и шестого месяца со дня увольнения по **■Е .: \_ - ... жбы** занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после **SHL> 7н?:к** обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

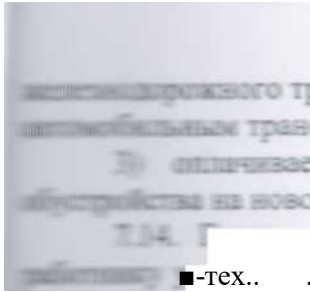
' . . .ключившим трудовые договоры (служебные контракты) о работе в

**е\* BL** гас г. с ложенных на территории Березовского района, и прибывшим в с : • - . . и договорами (контрактами) из других регионов Российской

- счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и

;:-ленное пособие в размере двух должностных окладов (месячных **-зез\*»ж1 . • >** и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его **мм В|-Жг7е** половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) **■** **■** — “

. с - - стоимости проезда работника и членов его, семьи в пределах территории **\*КЕВ&L .4 - .** стадии по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не ..ч на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, **ВИКЕ»-тяг** для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия



г \_:-.спорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, . л:  
 ртом, по наименьшей стоимости провоза;  
 мый отпуск продолжительностью семь календарных дней для м .месте.  
 и компенсации, предусмотренные пунктом 7.12 Предоставляются

■-тех.. .-. один раз за все время работы на территории Березовского района и  
 ж  
 . .осту работы.

лте.ть поощряет работников учреждения добросовестно исполняющих объявляет  
 благодарность, выдает премию) а также имеет право ■■■ВЕОЖ. комитетом образования и  
 администрацией района о награждении

■■■ыа 2 л-рственными наградами:

- ■■■'. отличия Министерства образования и науки Российской Федерации; w.-i-  
к Д Ушинского;
- м;— . ■ Л С Зыготского;
- ичтли» Почетный работник сферы образования Российской Федерации;
- \_■•. ьнные.м «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи

. м - За милосердие и благотворительность ,333

- . / •. Министерства образования и науки Российской Федерации;
- яРЧЕЖЛ : ~ - ■■ Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Члиипдах- ж. ы- Министерства образования и науки Российской Федерации;
- швнван т женный работник образования Ханты-Мансийского автономного

**«■ап -ж-гэы».**

- аявний грамотой Департамента образования и молодежной политики Ханты- г го округа-  
Югры;
- вии-г- С/Ю Департамента образования и молодежной политики Ханты-  
л\* . -. .него округа-Югры;
- амвиво\* тем этой Комитета образования администрации Березовского района;
- feral-: . ” /Комитета образования администрации Березовского района;
- жвесг \_ Доску почета Комитета образования;
- wc^t. . .. лоску Почета администрации Березовского района;
- врщ ■ гой главы Березовского района;
- feruar. ным письмом Главы Березовского района с денежным содержанием

**ЯНВмйяск**

- feres—г - :стью главы Березовского района;
- швгщ . те. сты-с с ценным подарком главы Березовского района;
- .фвгтвама з нами наград и поощрений.

**VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

t Pi'-.-. лдтсель обязуется:

1. Ofес.-.ечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия тжж. длгс-.-:  
 •. современных средств безопасности труда, предупреждающих жакзкд . - . травматизм и  
 возникновение профессиональных заболеваний работников

**<=>Д • ТКРОЛ**

t\_Z . ютреть мероприятия по охране труда, определенные локальными актами

t - \_ • Учреждения. — ■

4.3 - □ лить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую

■■■■ Учреждения обучение и вводный инструктаж по охране труда на  
 son ! • сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам ■Ъ-.-. . а . 7.'. г.  
 оказанию первой помощи пострадавшим.



ВА **ОБГ.** е-шзаг наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, , **НЕТ и** \_ журналов инструктажа и других материалов за счёт **Учреждения.**

< ечивать работников специальной одеждой, обувью и др. средствами

1 шщгты, а также моющими и обезвреживающими средствами в зам - отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и

х ?'г. ечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт I ши.: д. д-ьной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ), беспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по . «м „л. вс ру от несчастных случаев на производстве и профессиональных

—<> ; . ветствии с федеральным законом.

А . жаять место работы (должность) и средний заработок за работниками яш время приостановления работ органами государственного надзора и

■ 11 . ' дением трудового законодательства вследствие нарушения требований ту .. вине работника (ст.220 ТК РФ).

t^ ИГ ..ль своевременное расследование несчастных случаев на производстве в зсызя . действующим законодательством и вести их учёт.

• , .- . чае отказа работника от работы при возникновении опасности для его

■ вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по т . .. : рд. ставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, **ЗЕТ-** т .- тшей по этой причине простой в размере среднего заработка.

11 ..в-.:дь доплату работникам, занятым на работах с вредными условиями

«. Положения об оплате труда работников муниципальных

- —чреждений Березовского района, по результатам специальной оценки

\_2 ги тою.дать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с ш z -ж. . . тасованию) профсоюзного комитета (ст.212 ТК РФ).

\* ... . ^\_ть соблюдение работниками требований, правил и инструкций по

. дать в **Учреждении** комиссию по охране труда, в состав которой на яв\* с>.а се должны входить члены профсоюзного комитета.

1'5. О. \_ествлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием f ■ л" ■\_ ■. г уда, выполнением соглашения по охране труда. В целях обеспечения а ж \_ дэ микроклимата работников улучшать материально - техническую «■•ж» ■- ■■ - \_ также обеспечивать образовательный процесс оборудованием на

ш . л асте- -. '! уровне.

I JA <- содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников

г: а . и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным

гннвЛа : ■ л о охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда

■■■ г . чае выявления ими нарушения прав работников на здоровые **ЯКЕ** • • гтуда принимать меры по их устранению.

L17- z- ль прохождение бесплатных обязательных предварительных

в и

и ж динских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных ... дт.в (обследований) работников по их просьбам в соответствии с - ченнем с сохранением за ними места работы (должности) и среднего

i Zl . J'. - . мпенсации работникам, занятым на работе с вредными условиями аттестации рабочих мест, предоставляются согласно Приложению №1.

# 1 X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

< Св >. ны договорились о том, что:

< i Нг допускается ограничение гарантированных законом социальнo-тpудовых и к хи 1 . 5 эд. принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении  
■ п же - связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

\*. Ер союзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за иклиие - ~дoвoгo законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих ■Б тт>д. ас г. права (ст.370 ТК РФ).

\*2 Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) ща- комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим ВГТЗБК\* договором.

\* - Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного ■в ■■ с ■ . чения мотивированного мнения профсоюзного комитета. В указанный

tun t; ■ т y даются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания а пт . <е другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место Л» ^вмжзость).

- : датель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно гасТТНi: • доведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения ооент . культурно-массовой работы, возможность размещения информации в япим д • . г.-.ботников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, СТ ".•« - З'^ТКРФ).

•: n' . г. да гель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет "■iTwf ,-.й организации Профсоюза работников образования членских Яглтоа. i з . -Б из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, п .ьменных заявлений.

Чи-л,-,- профсоюзные взносы перечисляются на счёт районной ИВСПЕТ з день организации выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не

Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном лг: ... \_ ■ настоящим Коллективным договором.

его заместители и члены профсоюзного комитета могут быть уволены ни\*, работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и ■ 5 ск. SI ТК РФ. а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с см : ; - еегласил вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК

профсоюзного комитета включаются в состав комиссий Учреждения по . гестации педагогических работников, аттестации рабочих мест? охране в. sam<sup>1</sup> \_ з - страхованию и других.

Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета ■втабле\* следующие вопросы:

- звсттсжение трудового договора с работниками, являющимися членами ;» змг а. : \_ :.атнве работодателя (ст.81, 82, 374 ТК РФ);
- 1 :ид е-е...!.е к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- ■. . е рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- J4: г; .отъ предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- • . : . ие заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- Ie систем нормирования труда (ст. 163 ТК РФ);
- «... е ■■ зольнение (ст. 180 ТК РФ);
- г .-ия перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём Ж ТК РФ);
- . ■ :е -.ля Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

шк - ■ - миссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);  
... рафиков сменности (ст. 103 ТК РФ);  
... размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);  
... выплаты заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);  
... форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);  
... ежегодного листа (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, в соответствии с законодательством.

**Комитет обязуется:**

Государство и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-экономическим вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и обязанностях» и ТК РФ.

\* Государство осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

\* Государство защищать и защищать трудовые права членов профсоюзного комитета в соответствии с законодательством.

Государство осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления заработной платы и иных выплат.

\* Государство обеспечивать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

Государство осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в соответствии с законодательством.

## УСЛОВИЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

### Обязательства сторон

#### Стороны договорились, что:

Стороны направляют Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания в соответствующий орган по труду.

Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

Стороны в 10 дневной срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

Стороны в 7 установленный законодательством порядок разрешения трудовых споров, используют все возможности для разрешения споров, с целью предотвращения возникновения конфликтов.

В случае возникновения крайних мер их разрешения - забастовки, стачки или невыполнения обязательств Коллективного договора

Стороны несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

Коллективный договор может быть продлен на срок не более 3 лет, если ни одна из сторон не обратилась в суд с иском о прекращении его действия. Продление срока действия Коллективного договора осуществляется по решению сторон путем проведения переговоров.

Стороны обсуждают этот вопрос не позднее чем за 3 месяца до истечения срока действия Коллективного договора.

10.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставить друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию.

труду, необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ). •

**Гарантии к членским работникам, занятым на работе с вредными условиями труда  
по результатам аттестации рабочих мест**

№	Наименование рабочего места (профессии, должности)	Класс условий труда	Повышение оплаты труда (ст. 147 ТК РФ).	Дополнительный отпуск (ст. 117 ТК РФ)
1.	Директор школы	3.1	4% к окладу	
2.	Учитель математики	3.1	4% к окладу	
3.	Учитель русского языка и литературы	3.1	4% к окладу	
4.	Учитель иностранного языка	3.1	4% к окладу	
5.	Педагог-психолог	3.1	4% к окладу	
~6	Повар	3.1	4% к окладу	
7.	Кух.рабочая	3.1	4% к окладу	
8.	Педагог-организатор	3.1	4% к окладу	

Румянцева Татьяна Борисовна, Румянцева, Татьяна Борисовна,  
"МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
"СВЕТЛОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ  
СОЛЁНОВА БОРИСА АЛЕКСАНДРОВИЧА"", п.Светлый, Ханты-Мансийский  
автономный округ - Югра, RU, 86sch-svetlyii@mail.ru, 00400634877,  
861301246722