

От работодателя

От работников

И.о. Директора ФГБОУ
«Средняя Школа-интернат
МИД России»

Председатель Профсоюзного
комитета

 Л.В. ЗАХАРКО

 С.А. ВОЛКОВА

03.09.2018

03.09.2018

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения

«СРЕДНЯЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ МИНИСТЕРСТВА
ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»

Принят общим собрание коллектива
Протокол № 111 от «03» сентября 2018г.

п.Юность, д.15

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Федеральным Государственным бюджетным образовательным учреждением «Средняя Школа – интернат Министерства Иностранных Дел Российской Федерации» (в дальнейшем ФГБОУ «Средняя школа-интернат МИД России», Работодатель) и работниками (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Коллективный Договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, конкретизации норм трудового законодательства, установленных Государством для наемных работников, создания благоприятных условий деятельности ФГБОУ «Средняя школа-интернат МИД России». Коллективный Договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы ФГБОУ «Средняя школа-интернат МИД России», а также взаимной ответственности сторон, выполнение требований Законодательства о Труде и настоящего Договора.

1.3. Работники поручают органам Профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным Договором (ст. 29 ТК РФ).

1.4. Профсоюзный комитет выступает полномочным представителем работников (ст. 30 ТК РФ):

- при разработке и заключении Договора;
- при ведении переговоров по Договору;
- при контроле над его исполнением;

1.5. Работодатель признает Профсоюзный Комитет единственным полномочным представителем работников ФГБОУ «Средняя школа-интернат МИД России».

1.6. Обсуждение настоящего Договора осуществляется сторонами Коллективного Договора, а затем заключается в лице их представителей от работодателя - Директором, а от работников - Председателем Профсоюзного Комитета (ст. 40 ТК РФ).

1.7. Подписанный сторонами Коллективный Договор и Приложения к нему в семидневный срок направляются в Министерство Иностранных дел Российской Федерации для уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

1.8. Контроль над исполнением Договора осуществляется сторонами, проводившими переговоры по его заключению и подписанию. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по Труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

1.9. Стороны Коллективного Договора

1.9.1. Сторонами настоящего Коллективного Договора являются: работодатель в лице Директора (в дальнейшем «Работодатель») и работники ФГБОУ «Средняя Школа-интернат

МИД России», в лице их Представителя, Председателя профсоюзного комитета, в дальнейшем «Профком»)

1.9.2. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить орган первичной Профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных Трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений на условиях, установленных Профсоюзной Организацией (ст. 30 ТК РФ).

1.10.1. Коллективный Договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.10.2. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.10.3. Стороны Коллективного Договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы, иные нормативно - правовые и локальные акты и соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном Законом порядке, условия Коллективного Договора, а так же исполнение условий Трудовых Договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную Трудовым Договором;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной Трудовым Договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное Социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами;

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

- рассматривать представления Профсоюзного органа о выявленных нарушениях Законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы Трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

1.10.4. Профсоюз, как представитель работников, обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности ФГБОУ «Средняя школа-интернат МИД России» присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение Внутреннего Трудового Распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем Законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного Договора, других актов, Действующих в соответствии с законодательством в организации;

- в период действия Коллективного Договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на его пересмотре, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами действий с целью давления на Работодателя.

1.10.5. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них Трудовым Договором;

- соблюдать Правила Внутреннего Трудового распорядка, установленный режим труда, Правила и Инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.11. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА.

1.11.1. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с Законодательством Положения об условиях труда, его оплаты, социальном обслуживании работников школы, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.11.2. В настоящем Коллективном Договоре также воспроизводятся основные положения Трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.11.3. Стороны, подписавшие Договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторонам соглашений.

1.11.4. В случае пересмотра норм Законодательства в сторону снижения уровня прав работников на период действия настоящего Договора в учреждении соблюдаются прежние нормы.

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

1.12. Сфера действия Договора:

1.12.1. Действия настоящего Коллективного Договора распространяются на всех работников независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений, характера выполняемых работ.

1.12.2. При приеме на работу (до подписания Трудового Договора) Работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами Внутреннего Трудового распорядка, иными локальными нормативными актами школы, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным Договором (ст. 68 ТК РФ). О предстоящих изменениях, определенных сторонами, условий Трудового Договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 74 ТК РФ).

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы Трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- Правила Внутреннего Трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Средняя школа-интернат Министерства иностранных дел Российской Федерации»;
- Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Средняя школа - интернат Министерства иностранных дел Российской Федерации»;
- другие локальные нормативные акты.
- Соглашение по охране труда;

Кроме этого, требуется согласование с профкомом при:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечении к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- определении очередности отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- создании комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применении и снятии дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установлении сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

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

- согласование локальных нормативных актов между работодателем и профкомом;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным (ч. 2 ст. 53 ТК РФ) и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.15. **Срок действия договора и порядок внесения дополнений и изменений:**

1.15.1. Настоящий Коллективный Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного Коллективным Договором (ст. 43 ТК РФ).

1.15.2. По истечении этого срока Коллективный Договор может быть продлен сторонами на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.15.3. Текст Коллективного Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.15.4. Коллективный Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения Трудового договора с руководителем организации.

1.15.5. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.15.6. При смене формы собственности организации Коллективный Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.15.7. При ликвидации Учреждения Коллективный Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.15.9. В течение срока действия Коллективного Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.15.11. Дополнения и изменения настоящего Коллективного Договора рассматриваются комиссией (проводившей переговоры по его заключению) и подписываются работодателем и председателем профкома (ст. 44 ТК РФ).

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор со всеми вновь поступающими на работу в школу заключается в письменной форме как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными Федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, 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 Трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания Приказа о приеме на работу. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с согласия или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе, работодатель обязан оформить с ним Трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.4. Прием на работу оформляется Приказом работодателя, изданным на основании заключенного Трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного Трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного Трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ч. 2 или ч.3 ст.61 ТК РФ, то работодатель имеет право аннулировать Трудовой договор. Аннулированный Трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование Трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному Социальному страховому при наступлении страхового случая в период со дня заключения Трудового договора до дня его аннулирования (ст. 61 ТК РФ).

2.6. Трудовой договор может заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор может заключаться, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный Трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Если в Трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения Срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия Трудового договора, условие о срочном характере Трудового договора утрачивает силу и Трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.7. Срочный Трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера (ст. 59 ТК РФ).

2.8. В Трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленным Трудовым законодательством и иными нормативно - правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.9. При привлечении к педагогической деятельности работников на условиях совместительства преимущество имеют работники Школы.

2.10. Работодатель при приеме на работу (до подписания Трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.11. Условия Трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством .

2.12. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий данной школы.

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

2.14. Учебная нагрузка педагогического работника и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с Профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск с тем, чтобы определить, в каких классах и с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

2.15. При установлении педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год Работодатель, как правило, сохраняет ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году

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

2.17. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может негативно отразиться на образовательном процессе или работе школы;
- для продолжения работы при неявке на работу другого работника;

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

2.18. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств

2.19. Предоставление педагогической работы лицам выполняющим ее помимо основной работы (работа по совместительству), а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических центров) возможно только в том случае, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

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

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку,

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

2.21. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.2 ТК РФ).

2.22. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий Трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

2.24. О введении изменений, определенных сторонами условий Трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Изменение определенных сторонами условий Трудового договора, вводимые ст. 61 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным Коллективным договором.

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

2.26. Прекращение Трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными Законами (ст. 77 ТК РФ). Увольнение работников, являющимися членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3, или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.27. Порядок приема работников на работу

2.27.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Типовым положением «О средней общеобразовательной школе». К педагогической деятельности не допускаются лица, которым

эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определённые преступления (ст.331 ТК РФ).

2.27.2. При приеме на работу и заключении Трудового договора Работодатель требует от поступающего следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);
- трудовую книжку (совместитель ее копию);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании или профессиональной подготовке, если работа требует специальных знаний, квалификации или профессиональной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В соответствии со статьей 213 Трудового кодекса РФ, п. 9 ч. 1 ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ, Приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 г. №302-н работники детских учреждений, педагогические работники проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. При этом они предоставляют, а при обращении впервые оформляют медицинскую книжку установленного образца, содержащую сведения о прохождении медицинских осмотров. Данные о прохождении медицинских осмотров вносятся в медицинскую книжку работника.

В случае, если для работника прохождение медицинских осмотров является обязательным, работодатель перед приемом сотрудника на работу обязан направить его на предварительный медицинский осмотр, результаты которого должны быть занесены в медицинскую книжку. Без такого осмотра работник не должен допускаться к работе (ст. 76 ТК РФ, ст. 34 Закона N 52-ФЗ).

2.27.3. Лица, поступающие на работу по совместительству (ст. 283 ТК РФ), предоставляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке.

2.27.4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

2.27.5. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного Трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.27.6. Перед допуском к работе вновь поступившего работника, а равно работника, переведенного на другую работу, Работодатель обязан ознакомить под роспись работника с порученной работой, его Должностной инструкцией, условиями и оплатой труда; Коллективным договором и его приложениями, проинструктировать по Правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, а также правилам пользования служебными помещениями.

2.27.7. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ст. 66 ТК РФ).

2.27.8. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях и др. (ст. 85-86 ТК РФ). Личное дело хранится в школе.

2.27.9. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия.

2.27.10. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы - до выхода этого работника.

2.27.11. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную Трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случаях простоя (временной приостановке работы), замещение временно отсутствующего работника. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2. ТК РФ).

2.27.12. Работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 72.1 ТК РФ).

2.27.13. Об изменении определенных сторонами условий труда работника, обозначенных в Трудовом договоре: система и размер оплаты труда, льгот, режим работы, изменение объема учебной нагрузки, в том числе установление или отмена неполного рабочего времени, дополнительных видов работы, совмещение профессий, а также других изменениях условий труда - работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ). Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то Трудовой договор прекращается по пункту 7 статьи 77 ТК Российской Федерации.

2.28. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

2.28.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальности).
- Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
- Обеспечивать работнику своевременное прохождение аттестации в установленные сроки и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального

профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

2.28.2. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации (ст. 173 - 176 ТК РФ) также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения второй профессии (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

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

2.29. Увольнение работников и содействие их трудоустройству:

2.29.1. При принятии администрацией школы решения о сокращении численности штата работников Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.29.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной организации

2.29.3. Работодатель обязуется предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.29.4. Работодатель обязуется трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

2.29.5. Работодатель обязуется знакомить переводимого на новую должность или работу сотрудника с предоставляемым ему правом на пенсионные льготы и отпуск с указанием их в Трудовом договоре.

2.29.6. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования Работодатель вправе предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

2.30. Стороны договорились, что:

2.30.1. Работник имеет право расторгнуть Трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

2.30.2. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на работе (при сокращении численности штатов) имеют также лица:

- работающие в учреждении свыше 20 лет;
- лица за два года до наступления пенсионного возраста

2.30.3. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- при наличии 2 или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

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

2.30.5. Расторжение Трудового Договора по инициативе работодателя в следующих случаях:

- ликвидация организации (п.1 ст. 81 ТК РФ);

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

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ);

- за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст.81 ТК РФ);

-однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (п. 6а ст. 81 ТК РФ);

-появление на работе в нетрезвом состоянии, а также состоянии наркотического или токсического опьянения (п. 6б ст. 81 ТК РФ);

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных, вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (п. 6г ст. 81 ТК РФ);

- установление 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, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (п. 6д ст. 81 ТК РФ);

-совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (п.7 ст. 81 ТК РФ);

-совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ);

-повторное, в течение года, грубое нарушение Устава школы (п. 1 ст. 336 ТК РФ); применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (п.2 ст.336 ТК РФ) производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласования с выборным Профсоюзным органом школы; -

2.30.6. Работодатель создает условия для переобучения работников при переходе на другую работу внутри школы в связи с сокращением численности или штата. Финансирование переобучения производится за счет средств учреждения.

2.30.7. В день увольнения, т.е. последний день работы Работодатель производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт ТК РФ (ст. 84.1 ТК РФ).

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

2.30.9. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения: возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

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

2.30.11. Исходя из положений части 4 ст. 82 ТК РФ стороны установили следующий порядок участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудовых договоров по инициативе работодателя:

- все вопросы, связанные с изменением структуры школы и ее реорганизации, а также с сокращением численности штатов работников, рассматриваются работодателем по согласованию с Профкомом.

3. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка организации 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.

3.1.2. Режим рабочего времени учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом директора школы по согласованию с профкомом (ст. 91, 190 ТК РФ). Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.1.3. В учреждении установлена 5-дневная рабочая неделя при предоставлении двух выходных дней в неделю, за исключением служб, обеспечивающих бесперебойную работу Учреждения. Общим выходными днями является суббота и воскресенье. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.1.4. Неполное рабочее время по соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и в процессе трудовых отношений. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном Законом порядке. 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.

3.1.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.1.6. Графики работы утверждаются работодателем с учетом мнения Профкома и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

3.1.7. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников определяется расписанием занятий.

3.1.8. Расписание уроков составляется и утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом с учетом обеспеченности кадрами, педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономией времени учителя.

3.1.9. В течение трудового дня работникам школы предоставляется перерыв для отдыха и питания, который используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). Продолжительность перерыва устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.10. Дежурство педагогических работников по учреждению в пределах рабочего времени должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания, если начало дежурства не совпадает с началом рабочего дня работника.

3.1.11. Педагогическим работникам там, (при нагрузке не более 24 часов в неделю), может быть предоставлен один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Методический день предоставляется работнику в обязательном порядке, если он направляется на учебу Работодателем при условии, что учеба совпадает с рабочим временем.

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

3.1.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в рамках времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.1.14. В каникулярное время работа педагогических работников организуется по особому графику работы. В этот период они привлекаются работодателем к педагогическим видам деятельности, обусловленные Трудовым договором. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах календарного месяца.

3.1.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст. 113 ТК РФ).

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

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

3.1.18. В выходные и праздничные дни в школе может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных вопросов. К дежурству привлекаются работники школы по списку, утвержденному работодателем, с учетом мнения профкома и письменного согласия работника.

3.1.19. Оплата за дежурство и работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков работников школы определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

3.1.22. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий год. При этом этот отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 124, 125 ТК РФ).

3.1.23. Часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

3.1.24. Работникам, имеющим путевки на лечение, предоставляются очередные отпуска вне графика.

3.1.25. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

3.1.26. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам отпуска сроком до одного года определяется учредителем или Уставом школы (право на длительный отпуск сроком до одного года имеют педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы).

3.1.27. Право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска имеют работники, перечисленные в ст. 116 ТК РФ.

3.1.28. В целях компенсации дополнительной нагрузки за периодическое выполнение служебных заданий во внеурочное время, специалистам и служащим, работающим на условиях не нормированного рабочего дня, Работодатель ежегодно предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск от 3 до 10 календарных дней (на усмотрение Директора) при условии работы в организации полного календарного года.

4. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Системы и формы оплаты труда, включая размеры окладов, ставок заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаются в Положении об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Средняя школа-интернат Министерства иностранных дел Российской

Федерации», подведомственной Министерству иностранных дел Российской Федерации, в соответствии с действующим законодательством. Системы и формы оплаты труда, доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе и из внебюджетных источников.

4.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Обеспечивать правильное начисление и своевременную выплату заработной платы, не реже двух раз в месяц 25 числа - аванс за текущий месяц, 10 числа месяца, следующего за расчетным - окончательный расчет за предыдущий месяц.

Заработная плата переводится на банковские карты работников и через кассу вновь принятым сотрудникам.

4.4.2. Обеспечивать своевременную (не позднее дня фактической выплаты заработка) выдачу расчетных листков о размерах и основаниях произведенных удержаний из заработка Работника.

4.4.3. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогическим работникам исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

4.4.4. Учебную нагрузку учителям (педагогам), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими работниками.

4.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя, возможно только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- по соглашению сторон.

4.6. Установление стимулирующих выплат производится директором в соответствии с действующим законодательством и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Средняя школа - интернат Министерства иностранных дел Российской Федерации».

4.7. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.8. Профсоюзная организация имеет право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в школе - интернате.

4.9. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

4.10. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

4.11. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

4.12. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников производится доплата.

4.13. Премирование работников школы производится в соответствии с Положением о премировании.

4.14. Работодатель производит удержание из заработной платы работников школы только в случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ)

5.1.2. 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.

5.1.3. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест по условиям труда, с последующей сертификацией работ по охране труда совместно с профкомом.

5.1.4. Производить со всеми поступающими 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 помощи пострадавшим.

5.1.5. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

- 5.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 5.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 5.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 5.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.
- 5.1.10. Организовывать проведение обязательных и периодических медосмотров работников
- 5.1.11. Обеспечивать режим труда и отдыха в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 5.1.12. По установленным нормам оборудовать санитарно-бытовые помещения для приема пищи, для оказания медицинской помощи (с аптечками, укомплектованными препаратами для оказания первой медицинской помощи), комнаты для отдыха.
- 5.1.13. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения Профкома инструкции по охране труда.
- 5.1.14. Создать в Школе на паритетных началах комиссию по охране Труда из представителей работодателя и Профсоюза, которая осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по охране Труда в школе.
- 5.1.15. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда за счет средств Федерального бюджета, местного бюджета, а также внебюджетных источников (20% суммы от внебюджетных источников).
- 5.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 5.1.17. Установить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест следующие компенсации (Постановление №870 от 20.11.2008):
- сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 7 календарных дней;
 - повышение оплаты труда – 12% от тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- 5.1.18. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за

соблюдение трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

5.2. Работник имеет право:

5.2.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве.

5.3. Работник обязан:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

5.3.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, об ухудшении здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

5.3.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры, профилактические осмотры, прививки (по рекомендации врача), флюорографию в сроки, установленные директором школы.

5.3.4. Не допускается работник к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

6. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ.

Стороны договорились, что Работодатель:

6.1. Предоставляет по заявлениям работников необходимые документы для своевременного оформления пенсии работниками.

6.2. Обеспечивает работников питанием в необходимом ассортименте в столовой школы за счёт работников.

6.3. Профком оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

6.4. Профком совместно с территориальной профсоюзной организацией обеспечивает детей сотрудников новогодними билетами и подарками, путевками в детские оздоровительные лагеря.

6.5. Работодатель и Профком совместно проводят культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам.

6.6. Работодатель и профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились о том, что:

7.1. Не допускается ограничение гарантированных Законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2. Профсоюзная организация школы действует на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст. 19 Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и др.).

7.3. Профсоюзная организация (Профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов работников, не зависимо от членства в Профсоюзе по письменному заявлению работника, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации, а так же Коллективным договором.

7.4. Не освобожденным от основной работы руководителям профсоюзной организации и членам профкома школы за активную общественную работу в школе возможно предоставление, по согласованию с работодателем, дополнительных дней к отпуску в каникулярное время с оплатой по среднему заработку:

7.5. Работодатель предоставляет возможность председателю Профкома два раза в год в течение 2-3 дней пройти обучение по вопросам, входящим в компетенцию Профсоюза, с обеспечением замены и сохранения среднего заработка.

7.6. Для осуществления уставной деятельности профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.7. Работодатель предоставляет профсоюзной организации школы в бесплатное пользование необходимое для ее деятельности оборудование, помещение и средства связи согласно прилагаемому перечню. Хозяйственное содержание осуществляет Работодатель

7.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (ст. 377 ТК РФ).

7.9. На время краткосрочной учебы члены профкома, уполномоченные профсоюзом по охране труда освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы, утвержденными профсоюзными органами.

7.10. Члены Профкома школы освобождаются от работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе профсоюзных органов (заседаниях советов, президиумов и т.п.) с сохранением среднего заработка.

7.11. Председатель в соответствии с законодательством представляет интересы работников в коллегиальных органах и органах самоуправления школы (аттестационная комиссия, тарификационная комиссия, Совет школы и т.д.).

7.12. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

7.13. На основании действующего трудового законодательства, Федерального закона о профсоюзах, Отраслевого тарифного соглашения Работодатель учитывает мотивированное мнение Профкома по следующим вопросам:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

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

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

создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинированного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Обязанности Профсоюзного Комитета

7.14. Профком осуществляет контроль за соблюдением Работодателем Законодательства о Труде.

7.15. Профком обязуется:

7.15.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

7.15.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком (по письменному заявлению)

7.15.3. Представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной Профсоюзной организации.

7.15.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями Трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы Трудового права.

7.15.5. Осуществлять контроль за ведением и хранением трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

7.15.7. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

7.15.8. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.15.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

7.15.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд Обязательного медицинского страхования.

7.15.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

7.15.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

7.15.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

7.15.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплатке и страховым взносах работников.

7.15.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.⁵

8. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Работодатель направляет Коллективный Договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий Орган по Труд.

8.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного Договора.

8.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

8.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия Коллективного Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

8.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

8.7. Настоящий Коллективный Договор действует в течении трех лет со дня подписания.

8.8. Переговоры по заключению нового Коллективного Договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного Договора.

Пронумеровано и пронумеровано

на 28 листах

И.О.Директора ФГБОУ

«Средняя школа – интернат

МИД России

Л.В.Захарко

М.П.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575800

Владелец Никитина Екатерина Владимировна

Действителен с 19.04.2021 по 19.04.2022