

Администрация Труновского муниципального района
Ставропольского края
Управление труда и социальной защиты
населения администрации Труновского
муниципального района Ставропольского края
КГА № 2
зарегистрирован в установленном порядке
За № 45 от 15.12.2020
Аверкина С.И.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 на 2021-2023 годы

От работодателя:
Директор
общеобразовательного
учреждения

ТИЩЕНКО О.А.

М.П.  года

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного учреждения

АВЕРКИНА С.И.

М.П.  года

с. Труновское
2020 г

Общие положения

Коллективный договор заключается на срок с 15.12.2020 по 15.12.2023 годы и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к настоящему коллективному договору.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 2 (далее-МКОУ СОШ №2), расположенном по адресу: с. Труновское, ул. Ленина №11, телефон 27-7-35, 27-6-65, факс 27-6-65.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, представленный руководителем МКОУ СОШ №2 в лице Тищенко Ольги Алексеевны;
- работники учреждения, представленные председателем первичной профсоюзной организацией в лице Аверкиной Светланы Ивановны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, краевым и районным отраслевыми соглашениями и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКОУ СОШ №2 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКОУ СОШ №2.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), а так же ликвидации, смены форм собственности учреждения

коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, ликвидации, смены форм собственности.

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

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

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

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

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профсоюза:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка МКОУ СОШ №2.
- 2) Положение об оплате труда работников МКОУ СОШ №2.
- 3) Соглашение по охране труда МКОУ СОШ №2.
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- 5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- 6) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзную организацию:

- учет мнения (по согласованию) профсоюза;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

I. Трудовые отношения

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путём заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – один передаётся работнику, другой хранится у Работодателя.

2.2. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника. Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, с состоянием условий труда на его рабочем месте.

2.3. С целью проверки соответствия работника поручаемой работе в трудовой договор может быть условие об испытании. Срок испытания не превышает срок, установленный Трудовым кодексом Российской Федерации. Стороны договорились, что испытание при приёме на работу не устанавливается, согласно ст. 70 ТК РФ, для категории работников определённых данной статьёй.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также краевым и районным отраслевыми соглашениями.

2.5. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, должностной оклад, ставка заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профсоюза. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

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

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

-временного увеличения объема 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);

-простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

-восстановления на работе работника 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.

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

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел III. Обеспечение занятости

3.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников учреждения, рассматриваются Работодателем предварительно с учётом мнения Профсоюза.

Стороны совместно разрабатывают мероприятия (планы) обеспечения занятости работников в условиях массового сокращения и меры их социальной защиты, которые включают в себя:

- сокращение вакантных мест;
- приостановление найма приёма на работу до трудоустройства высвобождаемых работников (если это соответствует их квалификации);

-переподготовку высвобождаемых работников, обучение их новым профессиям, перемещение на освободившиеся рабочие места (если это необходимо учреждению);

-ограничение круга совместителей.

3.2. Работодатель обязуется:

Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профсоюза.

3.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

3.6. Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, пользуются преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата следующие категории работников:

- семейные (при наличии двух или более иждивенцев);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобождённый председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, многодетные матери и отцы;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- первоочередники на улучшение жилищных условий.

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

3.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.9. 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.

Раздел IV. Развитие кадрового потенциала

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

4.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет (приложение № 3);
- в случае направления работника на курсы повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, если это не ухудшает материального положения работника (ст. 167 ТК РФ);
- если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;
- 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;
- предоставлять гарантии и компенсации, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если в них испытывает потребность общеобразовательное учреждение;

-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 с полученными квалификационными категориями оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение № 2), учебным расписанием, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин - 36 часов, для мужчин – 40 часов.

5.3. Для обслуживающего персонала в нормативную численность работников, которых по группе «Обслуживающий персонал» включено следующее количество по должностям уборщик служебных помещений 1 единица должности на каждые 500 кв.м. убираемой площади, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

5.4. Для сторожей устанавливается график сменной работы с 19.00. до 7.00 и вести суммированный учёт рабочего времени в течение месяца.

Графики работы утверждаются работодателем с учётом мнения (по согласованию) профсоюза и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

5.5. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы, должностной инструкцией

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- работнику, имеющему группу инвалидности.

5.7. Методический день педагогическим работникам при 20 часах нагрузки ежегодно устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения и доводится до работника. Методический день - это рабочее время педагога, предназначенное для повышения педагогического мастерства (самоподготовка, коллективные формы повышения квалификации)

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

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

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

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника.

По решению трудового коллектива или иначе, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.14. Супруги (родители, дети), работающие в одном учреждении, имеют право на одновременный уход в ежегодный оплачиваемый отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.15. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) -3 дня;
- на похороны близких родственников – 2 дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 1 день.
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности- 3 дня.

Работодатель на основании письменного заявления работника, с учётом мнения Профсоюза предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей в первый день учебного года – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 7 дней;
- для празднования юбилейных дат (50, 55, 60 лет) – до 3 дней;
- для участия в похоронах родных и близких в отдалённой местности – до 10 дней.

5.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми Уставом учреждения.

5.17. Работодатель на основании письменного заявления работника, имеющего двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отца, воспитывающего ребёнка в возрасте до 14 лет без матери,

предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.18. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе определен Правилами внутреннего трудового распорядка или определен трудовым договором с работником.

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

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

Раздел VI. Оплата труда

6.1. Система оплаты труда работников учреждения, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, Положением по оплате труда работников МКОУ СОШ №2, дополнительным соглашением учреждения к трудовому договору работника, иными локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Труновского муниципального района, Ставропольского края. (Приложение №1 «Положение об оплате труда работников МКОУ СОШ №2»)

Заработная плата работника складывается как из непосредственно должностного оклада или ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат. Стимулирующая часть оплаты труда состоит из соответствующих надбавок, доплат, премиальных выплат, прямым образом зависящих от объема выполняемых работ, качественных показателей и общего результата деятельности.

6.2. Виды выплат компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МКОУ СОШ №2.

Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников школы, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты (доплаты).

Выплаты компенсационного характера по списку профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда производятся согласно (Положению №9).

6.3. Заработная плата выплачивается работникам на основании тарификационных списков и штатного расписания не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплат являются 10 и 25 числа каждого месяца. Не позднее, чем за два дня до срока выдачи заработной платы, каждому работнику выдаются расчётные листки.

6.4. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- в связи с изменениями, вносимыми в нормативные документы Ставропольского края, Труновского района в части, касающейся оплаты труда работников образовательных учреждений.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

6.6. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.7. Работодатель обязуется:

- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы более 15 дней.

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

6.9. Ежемесячная надбавка молодым специалистам устанавливается и изменяется персонально на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения дифференцированно (не менее 1000 рублей и не более 50 процентов от должностного оклада) в зависимости от периода времени, отработанного в качестве молодого специалиста, педагогической нагрузки, уровня образования, наличия диплома государственного образца об окончании образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования с отличием.

6.10. Для всех случаев определения размера средней заработной платы в учреждении применяется порядок расчёта, предусмотренный ст. 139 ТК РФ.

VII. Охрана труда

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение №4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, переведенными на другую работу работниками учреждения, а так же со всеми работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим; вводный инструктаж, инструктаж на рабочем месте.

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

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

7.4. 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 (Приложение №6).

7.5. Обеспечивать приобретение, хранение, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя.

7.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

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

7.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюза.

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

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

7.11. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

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

7.13. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в ГБУЗ «Труновская районная больница».

7.14. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

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

7.16. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения (Приложение №7);
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения (приобретение путёвок в летний оздоровительный лагерь «Колосок»);
- организовать контроль за выполнением норм предельно допустимых нагрузок для женщин при подъёме и перемещении тяжестей вручную (Приложение №8).

7.17. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

- своевременно и в полном объёме выполнить мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда (Приложение №4), и выделить на эти цели средства в размере не менее 20 тыс. рублей.

7.18. Работодатель совместно с Профсоюзом, комиссией по охране труда организует контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении, выполнении Соглашения по охране труда и других предусмотренных коллективным договором мероприятий, правильным применением работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Раздел VIII. Гарантии и компенсации

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. 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.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюза. Увольнение по данным основаниям допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как в соответствии с квалификацией работника, так и нижестоящую должность или нижеоплачиваемую), которую может выполнять работник с учётом его состояния здоровья.

8.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет

первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% .

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

8.9. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности ;
- утверждение формы расчетного листка;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и или опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

-определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

-установление сроков выплаты заработной платы работникам.

8.12. Работодатель помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права предоставляет работникам учреждения следующие дополнительные гарантии и компенсации - выплата работникам материальной помощи в качестве компенсационной выплаты в чрезвычайных ситуациях или компенсации чрезмерных затрат, связанных со служебной деятельностью работника.

8.13. При направлении работника в служебную командировку работодатель гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

8.14. Материальная помощь выплачивается за счёт бюджетных средств. В пределах фонда оплаты учреждения директору и работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами в размере не менее двух тысяч рублей:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь работникам школы может выплачиваться в связи со свадьбой, рождением ребёнка и иными обстоятельствами, вызвавшими серьёзные материальные затруднения.

Материальная помощь директору школы выплачивается в соответствии с приказом начальника отдела образования, на основании его личного заявления.

Материальная помощь работникам школы выплачивается в соответствии с приказом директора школы, на основании личного заявления работника.

Профсоюз проводит среди работников учреждения обучение по вопросам правового регулирования трудовых отношений.

Раздел IX. Осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора

9. Стороны договорились, что:

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

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании коллектива один раз 25 декабря каждого года.

9.4. Рассматривают в срок все возникающие вопросы в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его невыполнением. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

9.5. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют стороны, его подписавшие – Работодатель и Профсоюз.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Переговоры по заключению или продлению срока действия коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания действия данного коллективного договора.

9.8. Коллективный договор составлен и подписан в трёх экземплярах идентичных по тексту и обладающих равной юридической силой.

Приложения к коллективному договору

№1. « Положение об оплате труда работников МКОУ СОШ №2».

№2. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

№3 План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

№4. Соглашение по охране труда.

№5. Нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды работникам, занятым на работах с вредными и условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

№6. План оздоровительно – профилактических мероприятий.

№7. Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

№8. Общее положение «Об установлении списка профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда».

Приложение № 1
к коллективному договору
МКОУ СОШ № 2
На 2021-2023 уч. г.г.

Согласовано
председатель первичной
профсоюзной организации
Аверкина С.И. 



**Положение
по оплате труда работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 2**

Настоящее Положение об оплате труда работников школы (далее - Положение) разработано в соответствии с приказом министерства образования Ставропольского края приказ № 1264-пр от 16.08.2018 г. «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края», с приказом отдела образования администрации Труновского муниципального района № 396 от 22.08.2018 г. «Об оплате труда работников бюджетных и казенных, подведомственных отделу образования администрации Труновского муниципального района Ставропольского края», с приказом №41 от 31.01.2020 года «О внесении изменений в приказ отдела образования администрации Труновского муниципального района Ставропольского края от 22.08.2018 г. №396 «Об оплате труда работников бюджетных и казенных, подведомственных отделу образования администрации Труновского муниципального района Ставропольского края», приказом отдела образования администрации Труновского муниципального района № 293 от 18.08.2020 г. «О внесении изменений в приказ отдела образования администрации Труновского муниципального района Ставропольского края от 22.08.2018 г. №396 «Об оплате труда работников бюджетных и казенных, подведомственных отделу образования администрации Труновского муниципального района Ставропольского края», и вводится в соответствии со ст. 53 Федерального закона от 2003 г. №131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и ст. 143 Трудового кодекса Российской Федерации»



КОПИЯ ВЕРНА
Директор
школы
Тищенко О.А.

I. Общие положения

1. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются учреждением применительно только к работникам данного учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с отделом образования администрации Труновского муниципального района и включает в себя все должности работников данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

4. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей

аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно Положению.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно Положению.

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

8. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Труновского муниципального района Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений.

9. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда казенного учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам учреждения.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников казенных учреждений

2.1. Должностные оклады работников казенных учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя казенных учреждений:

| № п/п | Наименование должности | Минимальный должностной оклад (рублей) | | | |
|----------|--|---|-------|-------|-------|
| | | Группа по оплате труда руководителей | | | |
| | | I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) | 17618 | 16502 | 15482 | 14563 |

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников ОУ (без учета заработной платы руководителя казенного учреждения, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, МКОУ СОШ № 2 на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя казенного учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

| № п/п | Квалификационный уровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальная ставка заработной платы (рублей) |
|-------|----------------------------|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1 квалификационный уровень | старший вожатый | 6650 |
| 2. | 2 квалификационный уровень | социальный педагог; | 7050 |
| 3. | 3 квалификационный уровень | Воспитатель; педагог-психолог; | 7500 |

| | | | |
|----|----------------------------|---|------|
| 4. | 4 квалификационный уровень | Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель | 8000 |
|----|----------------------------|---|------|

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

| Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | | Минимальный должностной оклад, рублей |
|---|----------------------------|---------------------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | секретарь руководителя | 5737 |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий производством | 6049 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Без категории: программист | 6571 |

2.3. Размеры должностных окладов медицинских работников, работников культуры, социального обслуживания населения, включенных в штатные расписания казенных учреждений:

| № п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
|--|--|---|----------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках» | | | |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | Библиотекарь | 6624 |

2.4. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

| | | |
|--|---|------|
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Сторож, уборщик служебных помещений, гардеробщик, подсобный рабочий | 3899 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Подсобный рабочий | 4085 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, повар | 4269 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Повар | 5448 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Водитель | 6188 |

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами казенных учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4.1. Работникам учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной

оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в том числе: до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.5.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке

заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.5.4.2. Работникам учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

| №, п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
|-----------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой): | |
| | 1 - 4-х классов | 30 |
| | 5 - 12-х классов | 35 |

| | | |
|-----|--|-----|
| 2. | Учителям 1 - 4-х классов за проверку письменных работ | 10 |
| 3. | Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике | 15 |
| 4. | иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ, музыкальной литературе, аранжировке (по уровням музыки) | 10 |
| 5. | Педагогическим работникам учреждения за руководство методическими, цикловыми, предметными, психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях | 15 |
| 6. | Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей) | 20 |
| 7. | Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими | 20 |
| 8. | За работу с архивом учреждения | 20 |
| 9. | Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) | 10 |
| 10. | Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами) | 25 |
| 11. | Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах с количеством классов: | |
| | до 9 | 15 |
| | от 10 до 19 | 25 |
| | от 20 до 29 | 50 |
| | от 30 и более | 100 |
| 12. | Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях всех типов и видов, имеющих: | |
| | 6 - 12 классов | 20 |
| | 13 - 29 классов | 35 |
| | 30 и более классов | 50 |

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) для детей с ограниченными возможностями здоровья с

наполняемостью не менее наполняемости, установленной нормами СанПин 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10 июля 2015 г. № 26», или 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.4.3. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
|-------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности | 25% |

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается доплата за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, утверждается директором школы по согласованию с представительным органом работников.

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки.

3.5.4.4. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников казенных учреждений. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директором школы.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты по итогам квартала;
- премиальные выплаты по итогам месяца.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к |
|----------|--------------------|---------------------------------------|
|----------|--------------------|---------------------------------------|

| | | должностному окладу (ставке зарыботной платы) |
|-----|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 2. | Педагогическим работникам, отнесенных к категории молодых специалистов. | 50% |
| 3. | Воспитателям, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом | 2000 руб. |
| 4. | Работникам, осуществляющим полномочия по охране труда | 50% |
| 5. | Работникам, осуществляющим полномочия по электробезопасности | 50% |
| 6. | Работникам, осуществляющим полномочия по обеспечению безопасности дорожного движения | 50% |
| 7. | Работникам, осуществляющим полномочия председателя профсоюзной организации | 50% |
| 8. | Работникам, осуществляющим полномочия «Уполномоченного по решению вопросов гражданской обороны» | 50% |
| 9. | Работникам, осуществляющим полномочия за пожарную безопасность | 50% |
| 10. | Работникам, осуществляющим полномочия инспектора по охране прав детства в школе | 50% |
| 11. | Работникам, осуществляющим полномочия по ведению сайта учреждения | 50% |
| 12. | Работникам, осуществляющим полномочия по ведению информационно-аналитической системы «Аверс: электронный классный журнал» | 50% |
| 13. | Педагогическим работникам за руководство кружковой работой | 25% |
| 14. | Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям: - Контролер технического состояния автотранспортного средства; - Лаборант; - Кладовщик; - Делопроизводитель; | 35% |

| | | |
|-----|---|-----|
| | -Диспетчер. | |
| 15. | Педагогическим работникам за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения | 35% |
| 16. | Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) | 15% |
| 17. | Педагогическим работникам учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий | 20% |
| 18. | Работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий | 20% |
| 19. | Работникам, ответственным за организацию питания в учреждении | 20% |

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения в целом.

Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников казенных учреждений

| № п/п | Направления | Дошкольное образование | Общее образование |
|-------|--|------------------------|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.) | X | X |
| 2. | Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся | X | X |

| | | | |
|-----|---|---|---|
| 3. | Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) | | X |
| 4. | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся | X | X |
| 5. | Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. | | X |
| 6. | Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.) | | X |
| 7. | Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы | X | X |
| 8. | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы | X | X |
| 9. | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | X | X |
| 10. | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) | X | X |

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами учреждения.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после

увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.2.4. Премииальные выплаты по итогам работы.

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
по итогам работы за календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам учреждения в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;

- ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

- наградами Ставропольского края;

- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

К юбилейным датам учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения на основании приказа руководителя.

Премииальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения.

Оценку эффективности работы работников учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается директором по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым директором с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися ОУ высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;
- проведение на базе ОУ или участие казенного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - до 100%;
- проведение на базе ОУ или участие ОУ в социально значимых проектах и мероприятиях - до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - до 100%;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками до 100%;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - до 100%;
- к юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет) - до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств учреждения.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя казенного учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

4.4. Стимулирующие надбавки не выплачиваются:

- при наличии дисциплинарного взыскания за отчетный период согласно изданного приказа директором школы;

- в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника;
- при невыполнении работником должностных обязанностей и приказов по школе.

Приложение № 2
к коллективному договору
МКОУ СОШ № 2
На 2021-2023 уч. г.г.

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
Муниципального казенного
образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
№ 2
(протокол № 1 от «28» августа
2020г.)

Председатель первичной
Профсоюзной организации
Муниципального казенного
образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
№ 2


(подпись) Аверкина С. И.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Муниципального казенного
образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
№ 2



Тищенко О. А.

«28» августа 2020 г.

Правила внутреннего трудового распорядка работников МКОУ СОШ № 2

1. Общие положения

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и



КОПИЯ ВЕРНА
Директор
школы  Тищенко О.А.

режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.1. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.2. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

общеобразовательное учреждение - образовательное учреждение, действующее на основании Типового положения об общеобразовательном учреждении (далее - образовательное учреждение, учреждение);

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования¹;

представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.3. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

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

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным 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.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 33 Закона РФ «Об

образовании»).

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается (п. 6 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 7 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

2.1.11. 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.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. 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 (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку. Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами:

- а) Уставом учреждения;
- б) коллективным договором;
- в) правилами внутреннего трудового распорядка;
- г) должностными требованиями (инструкциями);
- д) приказами по охране труда и пожарной безопасности, связанными с трудовой деятельностью работника (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

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.

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в

письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется; как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с учителем в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.). Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

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

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

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством

Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

3.2.11. вовремя приходить на работу (за 10 минут до начала своих уроков по расписанию и за 20 минут, если дежурный по школе), соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

3.2.12. систематически, не реже одного раза в пять лет, повышать свою профессиональную квалификацию.

Учитель обязан:

-Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.

-Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

-Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями.

-К первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.

-Выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.

-Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

Классный руководитель обязан:

-в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы

-заниматься с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводить периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания:

- один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

3.2.13. В случае неявки на работу работник обязан известить администрацию до начала рабочего дня, а также неявки на работу по болезни предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

3.2.14. В помещениях школы запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а в образовательных учреждениях дополнительного профессионального (системы переподготовки и повышения квалификации);

3.3.4. на аттестацию, на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с уставом

образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие Государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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

3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно - - вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели и с учетом режима деятельности образовательного учреждения.

Для обслуживающего персонала в нормативную численность работников которых по группе «Обслуживающий персонал» включено следующее количество по должностям уборщик служебных помещений 1 единица должности на каждые 500 кв.м убираемой площади, режим рабочего времени определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения .

Для сторожей установить график сменной работы с 18.00 до 7.00 и вести суммированный учет рабочего времени в течение месяца.

Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.

4.1.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы

часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 33ЗТКРФ..

4.1.3. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

4.1.4. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);
- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства

педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего урока.

4.1.5. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.6. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

4.1.7. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

4.1.8. В рабочее время не допускается:

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.9. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один

раз в год отдельно по полугодиям.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение

объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи, с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

4.3. Время отдыха:

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- выходные дни
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не

связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12.00 по 13.00.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются уставом образовательного учреждения.

4.3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 38 рабочих дней.

4.3.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.11. 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.

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

4.3.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.3.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

4.3.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений - объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение почетной грамотой.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

Поощрения применяются администрацией школы.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

- выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего 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);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

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

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

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Отсутствие работника от объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (пункты 2 и 3 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

VII. Заключительные положения

7.1. Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Приложение № 3
к коллективному договору
МКОУ СОШ № 2
на 2021-2023 уч. г.

Сведения о педагогических работниках МКОУ СОШ № 2

| № п/п | Ф.И.О. | Год рождения | Образование | Стаж работы | Категория | Год аттестации | Должность |
|---------------------------------|-------------------|--------------|-------------|----------------|-----------|----------------|--|
| Руководитель | | | | | | | |
| 1 | Тищенко О.А. | 1978 | В | 17 л | с/д | 2015 | директор школы |
| Заместители руководителя | | | | | | | |
| 2 | Ковалева С.А. | 1986 | В | 3 г - | с/д - | 2019 | Учитель Зам. дир. по УВР |
| 3 | Белозерова И.В. | 1975 | с/сп | 6 л 2 г | с/д - | 2019 | Учитель Зам. дир. по ВР |
| 4 | Баранников Н.Д. | 1959 | В | 8 л 38 л 3м | с/д | 2018 | Зам дир. по АХЧ Учитель |
| Педагогические работники | | | | | | | |
| 5 | Ромашова Д.Е. | 1976 | В | 25 л 4 м | В | 2015 | Педагог-психолог |
| 6 | Селезнева С. С. | 1985 | В | 1 г | - | - | Социальный педагог |
| 7 | Аверкина С.И. | 1971 | с/сп | 29 л 3м | І | 2019 | Воспитатель ГПД |
| 8 | Ловяникова Н.Д. | 1978 | с/сп | 9 л | - | - | Старшая вожатая |
| 9 | Новиков С. В. | 1992 | В | 3 г | с/д | 2019 | Преподаватель-организатор ОБЖ Учитель |
| Учителя | | | | | | | |
| | Тищенко О.А. | 1978 | В | 17 л | В В | 2017 2017 | учитель биологии учитель химии |
| 10 | Полянская М.В. | 1960 | В | 5 л 11 м | - | - | Учитель |
| 11 | Ерёмина Н.В. | 1976 | В | 21 г | В | 2015 | Учитель |
| 12 | Сидельникова Е.М. | 1966 | В | 27 л 9м | В | 2015 | Учитель |
| 13 | Ищенко А.А. | 1981 | В | 14 л | І | 2018 | Учитель |
| 14 | Трунова Е.В | 1973 | В | 10 л 10 | В | 2019 | Учитель |

| | | | | | | | |
|---------------------|--------------------|------|------|-----------|-----|------|---------|
| | | | | М | | | |
| 15 | Тарасова В.И. | 1961 | В | 35 л 11 м | В | 2018 | Учитель |
| 16 | Трунова Н.В. | 1974 | В | 21 г 9 м | В | 2015 | Учитель |
| 17 | Криволапова И.Ф. | 1967 | В | 34 г | В | 2017 | Учитель |
| 18 | Серпан Л.В. | 1967 | В | 34 г | В | 2015 | Учитель |
| 19 | Макаева О.И. | 1968 | с/сп | 33 г | В | 2019 | Учитель |
| 20 | Криволапова М.А. | 1971 | В | 28 л | В | 2017 | Учитель |
| 21 | Идрисова Е.И. | 1970 | с/сп | 31 г | В | 2017 | Учитель |
| 22 | Ерёмина С.А. | 1974 | с/сп | 27 л | с/д | 2017 | Учитель |
| 23 | Байрамалиева Э. Э. | 1991 | В | 7 л | І | 2017 | Учитель |
| 24 | Самофалова Т. В. | 1957 | В | 37 л 11 м | с/д | 2019 | Учитель |
| 25 | Супис М. Г. | 1969 | с/сп | 32 г | В | 2019 | Учитель |
| 26 | Беленникова М. И | 1984 | В | 7 л | І | 2019 | Учитель |
| 27 | Ловянникова Н.Д. | 1978 | с/п | 9 л | - | - | Учитель |
| 28 | Никитина И.А. | 1995 | | 4 г | с/д | 2018 | Учитель |
| 29 | Беленников В.С. | 1981 | В | 4 г | І | 2019 | Учитель |
| 31 | Унтевская П.В. | 1998 | с/сп | 2 г | - | - | Учитель |
| 32 | Полянская М.В. | 1992 | В | 3 г | - | - | Учитель |
| 33 | Рябоконева Н.А. | 1977 | В | 23 г 10 м | В | 2016 | Учитель |
| 34 | Белевцева О. И. | 1995 | В | - | - | - | Учитель |
| 35 | Щегляева А. В. | 1998 | В | - | - | - | Учитель |
| Библиотекарь | | | | | | | |
| 36 | Еремина Т.И. | 1965 | с/сп | 26 л | - | - | |

Зам. директора по УВР

Ковалева С. А.

Приложение № 4
к коллективному договору
МКОУ СОШ № 2
на 2020-2023уч. г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
Профсоюзной организации
Аверкина С.И. _____

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы
Тищенко О.А. _____

Соглашение по охране труда
администрация и профсоюзная организация МКОУ СОШ №2 заключили настоящее Соглашение в том, что в период с 01.01.2021 года по 01.01.2022 года администрация обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

| № | Содержание мероприятия | Ед. учёта | Кол-во | Стоимость | Срок выполнения | Ответственный | Ожидаемая соц. эффективность | | Ожидаемая соц. эффективность |
|----|--|-----------|--------|-----------|-------------------|-------------------|------------------------------|--------|-------------------------------|
| | | | | | | | Улучшены условия труда | | Высвобождены от тяжелых работ |
| | | | | | | | всего | женщин | всего. женщин |
| 1. | Создание комиссии по охране труда на паритетной основе | | | | Январь | Директор, профком | 53 | 47 | |
| 2. | Проверка знаний работников безопасным методам и приёмам работы | | | | Август Февраль | Комиссия по ОТ | 53 | 47 | |
| 3. | Организация | | | | Август | Зам. | 53 | 47 | |

| | | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|-----------------------|----|----|--|
| | кабинетов, уголков по ОТ, лаборатории в кабинете химии. Обновление необходимых приборов, наглядных пособий, реактивов | | | | По мере необходимости | директора по АХЧ | | | |
| 4. | Осмотр (ремонт по необходимости) отопительной системы в помещениях и учебных классах | | | | Июль-август По мере необходимости | Зам. директора по АХЧ | 53 | 47 | |
| 5. | Обеспечение законодательными нормативно-правовыми актами по ОТ и пожарной безопасности | | | | Январь, Сентябрь | Директор | 53 | 47 | |
| 6. | Проведение вводного инструктажа, инструктажа на рабочем месте с вновь прибывшими | | | | При поступлении на работу | Директор | | | |

| | | | | | | | | | |
|-----|--|--|--|--------------|---|-----------------------|----|----|--|
| | работниками ОУ | | | | | | | | |
| 7. | Проведение трёхстороннего административно-общественного контроля по ОТ и ведение записей в журнале | | | | 1 раз в четверть | Директор, профком | 53 | 47 | |
| 8. | Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими ср-ми обслуживающий персонал ОУ | | | 8.000р уб | Спецодеж да-1 раз в год. Ежеквартально | Зам. директора по АХЧ | 12 | 10 | |
| 9. | Регулярное пополнение медкабинета необходимыми медикаментами первой помощи | | | 1000р уб | 1 раз в полгода | Медсестра | 53 | 47 | |
| 10. | Приобретение медаптечек для кабинетов химии, физики, спортзала, столовой, автотранспорта ОУ | | | 5.000р уб | 1 раз в год | Зам. директора по АХЧ | 53 | 47 | |
| 11. | Рассмотрение и согласование | | | | Август-сентябрь | ПППО | 53 | 47 | |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|--|--|------------|-----------------------|-----------------------|----|----|--|
| | инструкций по ОТ и ТБ на рабочем месте | | | | | | | | |
| 12. | Разработка и утверждение перечня работ, которым полагается компенсационная выплата за вредные условия труда | | | | Январь | Директор | | | |
| 13. | Приобретение мебели для ОУ | | | | По мере необходимости | Зам. директора по АХЧ | 53 | 47 | |
| 14. | Ремонт построек и ограждений, мебели ОУ | | | | По мере необходимости | Зам. директора по АХЧ | 53 | 47 | |
| 15. | Озеленение и благоустройство территории школы | | | | Март-октябрь | Зам. директора по АХЧ | 53 | 47 | |
| 16. | Проведение медосмотров работников ОУ | | | 70.000 руб | По графику | Директор | 53 | 47 | |
| 17. | Перезарядка огнетушителей, прозвонка электропроводки ОУ | | | | Август | Зам. директора по АХЧ | 53 | 47 | |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|-------------------------|----------------|----|----|--|
| 18. | Работа комиссии по утверждению актов приёмки кабинетов физики, химии, биологии, информатики, школьных мастерских, пищеблока, спортзала к новому учебному году | | | | Август | Комиссия по ОТ | 53 | 47 | |
| 19. | Выполнять представления профсоюзных инспекторов труда, уполномоченного лица по ОТ об устранении нарушений законодательства и иных нормативных правовых актов в области охраны труда | | | | При выявлении нарушений | Директор | 53 | 47 | |

Принято на общем собрании коллектива.
 Протокол № 1 от «28» августа 2020г.

Приложение № 5
к коллективному договору
МКОУ СОШ № 2
на 2021-2023 уч. г.г.

Учтено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного учреждения
(протокол от «28» августа 2020 г. №1)
Председатель
выборного органа первичной профсоюзной
организации
_____Аверкина С.И.
(подпись) (Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ
Директор
_____Тищенко О.А.
(подпись) (Ф.И.О.)
«28» августа 2020 г.

**Нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды
работникам, занятым на работах с вредными и условиями труда, а также
на работах, связанных с загрязнением**

| № п/п | Наименование профессий и должностей | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (количество единиц и комплектов) |
|----------|---|--|--|
| 1 | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей | 1 |
| 2 | Заведующий производством | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей | 3 |
| 3 | Подсобный рабочий | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Перчатки резиновые Фартук прорезиненный | 1 4 пары до износа 1 |

| | | | |
|----|---|---|----------------|
| 4 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений | 1 |
| 5 | Уборщик помещений | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием При мытье полов и мест общего пользования | 1 6 пар |
| 6. | Повар | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей | 3 |

Принято на общем собрании коллектива.
Протокол № 1от «28» августа 2020 г.

Приложение № 6
к коллективному договору
МКОУ СОШ № 2
на 2021-2023 уч. г.г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
Профсоюзной организации
Аверкина С.И. _____

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
Тищенко О.А. _____

**План
оздоровительно-профилактических мероприятий
в МКОУ СОШ №2**

1. Профилактика гриппа, простудных заболеваний. Выпуск санбюллетеней, беседы с коллективом. (отв. медсестра; ноябрь-февраль).
2. Профилактические прививки от гриппа (отв. медсестра, ноябрь-январь).
3. Здоровый образ жизни – залог здоровья, здоровой семьи (отв. социальный педагог; 1 полугодие).
4. Папа, мама, я – спортивная семья (Беленников В.С., 2 полугодие).
5. Организация поездки для отдыха (Новиков С.В., июль-август).
6. Организация отдыха детей членов профсоюза в ЛОУ района (отв. Ловяникова Н.Д., июнь-август).

Принято на общем
собрании коллектива.
Протокол № 1 от «28» августа 2020 г.

Приложение № 7
к коллективному договору
МКОУ СОШ № 2
на 2021-2023уч. г.г.

Согласовано
Председатель первичной
Профсоюзной организации
Аверкина С.И. _____

Утверждаю
Директор школы
Тищенко О.А. _____

**Нормы
предельно допустимых нагрузок для женщин
при подъёме и перемещении тяжестей вручную**

| Характер работы | Предельно допустимая масса груза |
|---|----------------------------------|
| Подъём и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) | 10 кг |
| Подъём и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены | 7 кг |
| Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать с рабочей поверхности | 1750 кг |

Примечания:

1. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.
2. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

Принято на общем
собрании коллектива.
Протокол № 1от «28» августа 2020г.

Приложение № 8
к коллективному договору
МКОУ СОШ № 2
на 2021-2023 уч. г.г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
Профсоюзной организации
Аверкина С.И. _____

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
Тищенко О.А. _____

**Общее положение
об установлении списка профессий и должностей работников, занятых на
работах с вредными условиями труда**

1. Уборщики служебных помещений (согласно карте СОУТ)
2. Работники столовой (согласно карте СОУТ)

Принято на общем
собрании коллектива.
Протокол № 1 от «28» августа 2020 г.

Руководителю МКОУ СОШ №2
Тищенко О.А.
Председателя первичной профсоюзной
организации МКОУ СОШ №2
Аверкиной С.И.

Предложение
о начале коллективных переговоров.

Профсоюзный комитет школы, уполномоченный решением общего собрания работников от 19 октября 2020 года, протокол № 3 предлагает Вам вступить в переговоры по подготовке и заключению коллективного договора на 2021- 2023 годы.

В соответствии со ст. 36 ТК РФ предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, составе комиссии для ведения переговоров, порядке и месте её работы.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение 2 месяцев и заключить коллективный договор до 25 декабря 2020 г.

Интересы работников на переговорах представляют:

1. Аверкина С.И.
2. Селезнева С.С.
3. Ловянникова Н.Д.

Заседания комиссии предлагаем проводить еженедельно по пятницам в любое удобное стороне Работодателя время, местом переговоров определить кабинет ГПД филиала школы.

Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ СОШ №2

Аверкина С.И.

19.10.2020 г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2

ПРИКАЗ
с. Труновское

22 октября 2020 года

№145

«О проведении коллективных переговоров по подготовке проекта и заключения коллективного договора»

В соответствии со ст. 36 ТК РФ, предложением профсоюзной организации от 19.10.2020 г. о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора на 2021-2023 годы.
2. Утвердить двустороннюю комиссию по ведению коллективных переговоров в составе 6 человек:
 - 2.1. Со стороны работодателя:

Тищенко О.А.
Ковалева С.А.
Белозёрова И.В.
 - 2.2. Со стороны работников:

Аверкина С.И.
Селезнёва С.С.
Ловянникова Н.Д.
3. Заседания комиссии проводить по пятницам в 15.00. часов.
4. Заместителю директора по АХЧ Баранникову Н.Д. подготовить помещение кабинет ГПД филиала школы для ведения переговоров, обеспечить членов комиссии всем необходимым для работы по подготовке проекта коллективного договора.

Директор школы

Тищенко О.А.

Протокол №1
Заседания комиссии по коллективным переговорам
МКОУ СОШ № 2 от 30.10.2020 г.

Время работы: с 15.00. до 16.00.

В переговорах участвовали:

Со стороны работодателя: Тищенко О.А.

Ковалёва С.А.

Белозёрова И.В.

Со стороны профкома:

Аверкина С.И.

Селезнёва С.С.

Ловянникова Н.Д.

На заседание приглашены: Трунова Е.В.

Унтевская П.В.

Серпан Л.В.

Новиков С.В.

Слушали: 1.Внесение изменений в **Раздел IV. Развитие кадрового потенциала**

Предложение членов комиссии от работников:

1.Пункт 4.3. раздела 4 «Развитие кадрового потенциала» изменить и записать в следующей редакции: «В случае направления работника на курсы повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, если это не ухудшает материального положения работника». (ст. 167 ТК РФ)

Принято решение:

Данные изменения принять.

Дата следующего заседания: 06.11.2020 г.

Сопредседатели:

Белозёрова И.В.

Трунова Н.В.

Секретарь:

Серпан Л.В.

Протокол №2
Заседания комиссии по коллективным переговорам
МКОУ СОШ № 2 от 06.11.2020г.

Время работы: с 15.00. до 16.00.

В переговорах участвовали:

Со стороны работодателя: Тищенко О.А.
Баранников Н.Д.
Ковалева С.А.

Со стороны профкома:

Аверкина С.И.
Ерёмина С.А.
Носова Е.В.

На заседание приглашены: Ищенко Е.В.
Супис М.Г.
Макаева О.И.
Криволапова М.А.

Слушали: 1. Внесение изменений в Раздел VIII. Гарантии и компенсации.

Предложения членов комиссии от работников:

1. В соответствии с ТК РФ ст. 167 «Гарантии работников в служебные командировки» добавить в новый коллективный договор в раздел 8 «Гарантии и компенсации» новый пункт 8.13. следующего содержания: «При направлении работника в служебную командировку работодатель гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой».

Принято решение:

Данные изменения и дополнения принять.

Дата следующего заседания: 27.11.2020 г.

Сопредседатели: Сидельникова Е.М.
Ищенко Е.В.
Секретарь: Супис М.Г.

Протокол №3
заседания комиссии по коллективным переговорам
МБОУ СОШ № 2 от 27.11.2020 г.

Время работы: с 15.00. до 16.00.

В переговорах участвовали:

Со стороны работодателя: Тищенко О.А.
Белозёрова И.В.
Баранников Н.Д.

Со стороны профкома:

Аверкина С.И.
Ищенко А.А.
Селезнёва С.С.

На заседание приглашены: Носова А.И.
Супис Е.М.
Идрисова Е.И.
Тарасова В.И.

Слушали:

1.Внесение дополнения в **Раздел VI. Положение по оплате труда работников МКОУ СОШ №2.**

Предложения членов комиссии от работников:

Внести дополнение в пункт 6.1. раздела 6 «Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогическим работникам»

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Принято решение:

Данные изменения и дополнения принять.

Дата следующего заседания: 04.12.20.г

Сопредседатели:

Супис Е.М.
Идрисова Е.И.
Тарасова В.И.

Секретарь:

Протокол №4
заседания комиссии по коллективным переговорам
МКОУ СОШ № 2 от 04.12.2020 г.

Время работы: с 15.00. до 16.00.

В переговорах участвовали:

Со стороны работодателя: Тищенко О.А.
Белозёрова И.В.
Ковалёва С.А.

Со стороны профкома:

Аверкина С.И.
Ерёмина С.А.
Ловяникова Н.Д.

На заседание приглашены: Макаева О.И.
Ромашова Д.Е.
Щегляева А.В.

Слушали: **Рассмотреть раздел 7. VII. Охрана труда.**

Предложения членов комиссии от работников:

Внести изменения в раздел 7 «Охрана труда» в пункт 7.17., в котором установлен размер денежных средств, выделяемых работодателем на мероприятия по охране труда предусмотренные в Соглашении по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом и выделять на эти цели не менее 100 тыс. рублей.

Предложения членов комиссии от работодателя:

1. Принять новый коллективный договор.
2. Принять изменения и дополнения к приложениям коллективного договора.

Принято решение:

1. Провести 07 декабря 2020 года общее собрание коллектива.
2. Ознакомить работников с новым коллективным договором и приложениями.
3. Вынести на голосование принятие нового коллективного договора.
4. Предоставить новый коллективный договор на 2021-2023гг. в УТСЗН специалистам для рассмотрения и регистрации.

Сопредседатели: Носова Е.В.
Аверкина С.И.

Секретарь: Смагина О.А.