



От работодателя
Директор МБОУ «СОШ №2»
Жиздра
В. И. Медникова

От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СОШ №2» г. Жиздра
Т. Н. Бутенко

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением
«Средняя общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской
области и первичной профсоюзной организацией
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области
по урегулированию социально – трудовых и связанных с ними экономических отноше-
ний на 2023–2025 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
МБОУ «СОШ №2» г. Жиздра
Протокол № _____ от « _____ » _____ 2022года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе социальной защиты
населения администрации МР «Жиздринский район».

Регистрационный номер 8

Дата регистрации « 09 » января 2023 года

Ведущий специалист Сударева Е. Н. Сударева

МП _____



Жиздра 2023 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный Договор между муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области и первичной профсоюзной организацией муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области по урегулированию социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2023–2025 годы (далее - Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2» г. Жиздра Жиздринского района Калужской области, создание достойных трудовых и социально-экономических условий для работников, защиту их профессиональных интересов.

Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Калужской области от 14.11.2000 № 62-ОЗ «О социальном партнерстве в Калужской области», иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Калужской области.

1.2. Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками МБОУ «СОШ №2» г. Жиздра и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Договора являются:

Работодатель муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области в лице полномочного представителя – директора (далее-Администрация) Медникова Валентина Ивановна, первичная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице профсоюзного комитета (далее – Профсоюз) – от имени работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области-являющихся членами Профсоюза, в лице председателя профсоюзного комитета – Бутенко Татьяна Николаевна.

Действие настоящего Договора распространяется на работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области (далее – Школа).

Договор распространяется на всех работников и работодателя школы. Работодатель и Профсоюз могут заключать иные соглашения в соответствии с ч. 10 ст. 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с законодательством.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Договор школы не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и коллективным договором.

В Договоре учреждения с учётом особенностей её деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законодательством и Договором, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.4.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное

уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора, и доводятся до сведения работодателя, Профсоюза и работников школы.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Договора права и обязательства сторон по выполнению Договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.6. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в период с 01.01.2023 по 31.12.2025.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2025 года.

1.7. После уведомительной регистрации Договора в установленном порядке руководитель школы доводит текст Договора и изменения к нему до Профсоюза и работников школы.

Текст Договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте школы.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения, и необходимость улучшения положения их работников, администрация школы и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в учреждении, результативности деятельности организации, конкурентоспособности работников на рынке труда в ходе модернизации российского образования, реализации приоритетных национальных проектов в сфере образования. Обеспечить гарантии получения гражданами образования, в том числе общедоступного и бесплатного, в Школе в пределах федеральных государственных образовательных стандартов в соответствии с законодательством в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Способствовать участию работников в конкурсах профессионального мастерства.

2.2. Администрация школы:

2.2.1. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и научно-педагогических работников Школы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.2. При реализации функций исполнителя государственных программ Калужской области предоставляет Профсоюзу информацию об указанных программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе школьной аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников Школы

2.2.4. Представляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, ликвидации образовательных учреждений и другую необходимую информацию

2.2.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний по социально-трудовым вопросам и других мероприятиях, затрагивающих социально-трудовые права работников.

2.2.6. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективного договора и соглашений, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе Школы.

2.3.5. Содействует предотвращению в Школе коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Договор.

2.3.6. Обращается в государственные органы законодательной и исполнительной власти Калужской области, Жиздринского района с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.7. В пределах своей компетенции проводит экспертизу проектов приказов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников Школы, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

2.3.8. Вносит предложения о привлечении к ответственности должностных лиц за невыполнение договоров и соглашений, систематическое нарушение трудового законодательства, невыполнение мероприятий по охране труда, пренебрежительное отношение к вопросам организации труда и быта работников образовательных организаций.

2.3.9. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников Школы.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договорённости.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства на локальном уровне.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе создаваемой школьной комиссии по заключению, реализации и осуществлению контроля за выполнением Договора (далее - школьная комиссия), являющейся органом социального партнёрства на школьном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Договора и его заключения, внесения в него изменений и дополнений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Договора.

3.1.4. Способствовать повышению эффективности заключаемого Договора в образовательной организации.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщать опыт, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования школьных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам в сфере школы.

3.1.6. Осуществлять регулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.7. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников Школы.

3.1.8. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования в организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным Профсоюзом.

3.1.9. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При подготовке и издании приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение, положения Соглашения между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2023–2025 годы и положения настоящего Договора в соответствии с законодательством.

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей профкома в работе Управляющего совета школы, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организации в целом.

3.3. Стороны согласились регулярно освещать в СМИ, на официальном сайте промежуточные и итоговые результаты выполнения Коллективного договора.

3.4. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования и науки учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.), Конвенции ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании (г. Париж, 10 ноября 1989 года).

3.5. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в Школе:

- а) проведение работы с работниками из числа молодёжи с целью закрепления их в организациях;
- б) содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодёжи в рамках управления персоналом;
- в) внедрение различных форм поддержки и поощрения работников из числа молодёжи, добивающихся высоких результатов и активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности Школы;
- г) обеспечение правовой и социальной защищённости работников из числа молодёжи;
- е) активизация и поддержка патриотического воспитания молодёжи, воспитание здорового образа жизни, молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.6 Администрация и Профсоюз предусматривают:

- а) закрепление за работниками из числа молодёжи наставников, установление наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке определяемых Договором;
- б) закрепление мер социальной поддержки, в том числе путём установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, Договором или локальными нормативными актами, работникам из числа молодёжи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности, а также продолжающим получение высшего образования наряду с осуществлением педагогической деятельности.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками Школы заключается в письменной форме, как правило, на неопределённый срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учётом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, Договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

Изменения в трудовой договор вносятся в связи с изменением фонда оплаты труда, финансовых нормативов, педагогической нагрузки, локальных нормативно-правовых актов, связанных с изменениями в условиях оплаты труда.

4.1.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5. Работники Школы, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определённой трудовым договором, могут осуществлять в Школе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определённой трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определённой трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а работникам, впервые поступившим на работу, обеспечить формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных законодательством, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Работодатель и Профсоюз договорились:

а) в трудовых договорах с работниками предусмотреть выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника

от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

б) преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- неосвобожденного председателя первичной профсоюзной организации;
- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

4.3. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.4. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителя и его заместителей, руководителей структурных подразделений, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников Школы стороны Договора исходят из того, что система оплаты труда работников устанавливается Договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами Калужской области и иными нормативными актами Калужской области, в том числе:

- Законом Калужской области от 06.07.2011 № 163-ОЗ (ред. от 15.08.2022) «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления детей»

- Закон Калужской области от 25.05.2017 № 196-ОЗ (ред. от 24.02.2021) Об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений Калужской области, осуществляющих централизованный бухгалтерский учет»

5.2. Работодатель с участием Профсоюза организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников, которое является приложением к Договору.

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных законодательством;

- определение размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных законодательством;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601).

Положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приказ № 536).;

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

5.3. При разработке и утверждении в Школе показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении учёной степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

5.5. Школа, реализующая общеобразовательные программы, учитывает особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников согласно приложению № 3 к Договору.

5.6. Работодатель осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.7. Переработка рабочего времени воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться Договором или трудовым договором.

5.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; по-

вышенная оплата труда не менее 4% тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

5.9. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор – методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.10. Администрация и Профсоюз закрепили в Договоре следующие положения:

5.10.1 Об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.10.2. Об оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

5.10.3. Об оплате и регулировании труда лиц, являющихся гражданами республик СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 ТК РФ, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 г.).

5.10.4 Об оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации, имеющих следующие квалификационные категории, установленные на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и Украины, в пределах срока их действия:

- а) «специалист», «специалист второй категории» и «специалист первой категории» как лиц, имеющих первую квалификационную категорию педагогических работников;
- б) «специалист высшей категории» - как лиц, имеющих высшую квалификационную категорию педагогических работников.

5.11. Школа и Профсоюз договорились о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет – на срок от одного года до двух лет;

б) в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории;

в) в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

г) по окончании длительной болезни (продолжительностью более одного месяца), длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - на срок от 6 месяцев до 12 месяцев;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при пере-

ходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - на срок не менее чем на 6 месяцев до 12 месяцев.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется Договором с учетом сроков, установленных Соглашением.

5.11. Стороны считают необходимым:

5.11.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организации, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.11.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.11.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников для определения размера стимулирующих выплат.

5.11.4. С целью поддержки молодых педагогических работников предусмотреть в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трёх лет преподавательской работы.

5.11.5. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

5.11.6. Отнести выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

Работодатель обязуется в пределах своей компетенции:

а) в целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников;

б) обеспечивать выплаты заработной платы 5 и 20 числа ежемесячно с выдачей каждому работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки;

в) сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

5.12. При благополучных финансово-экономических возможностях Школы за счет экономии средств фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения по решению Управляющего совета школы и по согласованию с Профкомом производить поощрительные выплаты:

При выходе на пенсию и прекращении работы (увольнении) работника ему выплачивается денежное поощрение в размере 10000 (Десяти тысяч) рублей.

В юбилейные даты сотрудников:

- 50 лет со дня рождения – от 5000 (Пяти тысяч) рублей;

- 55 лет со дня рождения – от 5000 (Пяти тысяч) рублей;

- 60 лет со дня рождения – от 5000 (Пяти тысяч) рублей;

- 65 лет со дня рождения – от 5000(Пяти тысяч) рублей;
- 70 лет со дня рождения – от 5000(Пяти тысяч) рублей;
- 75 лет со дня рождения – от 5000(Пяти тысяч) рублей;

5.13 При благополучных финансово-экономических возможностях Школы за счет экономии средств фонда оплаты труда производить единовременную материальную помощь в следующих случаях:

- смерть близкого родственника (родители, муж, жена, дети);
- несчастный случай, произошедший с работником или членами его семьи;
- необходимость длительного дорогостоящего лечения работника;
- свадьба, рождение ребенка работника;
- тяжелое финансовое положение (пожар, кража и т. п.)

Материальная помощь в размере от 5000 (пяти тысяч) рублей выплачивается работнику по его личному заявлению и по решению Управляющего совета школы и согласованию с Профкомом.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организации определяется в соответствии с трудовым законодательством, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом № 536, предусматривая в них в том числе:

- а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;
- б) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;
- в) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;
- г) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;
- д) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников, от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учётом мнения Профсоюза.

Работодатель обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя, заместителей руководителя образовательной организации, руководителей структурных подразделений осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профсоюза школы.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

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

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

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

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днём, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается Договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днём, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТФ.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённым постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

6.8. Организация с учётом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 ТК РФ может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счёт имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению, по решению Администрации Школы и оплачиваться из средств экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника до 3 дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка до 3 дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года 1 день;
- для проводов детей в армию до 3 дней;
- в связи с бракосочетанием детей работника до 3 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до 3 дней;
- для ухода за больным членом семьи до 3 дней (при предоставлении документа от лечащего врача о необходимости ухода за больным);
- для участия в похоронах родных и близких до 3 дней;
- для ликвидации аварии в доме до 3 дней.

Педагогическим работникам, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску,

предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

6.9. Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. (Ст. 262.2. Федеральный закон от 11.10.2018 г. № 360 –ФЗ).

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Стороны договорились о нижеследующем:

Администрация Школы:

7.1.1. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда.

7.2. Руководитель школы в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

7.2.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), на выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации;

7.2.3. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ;

7.2.4. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ, предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке;

7.2.5. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.6. Обеспечивает за счёт средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со ст. 214 ТК РФ.

7.2.7. Организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;

7.2.8. Организует проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;

7.2.9. Осуществляет взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций;

7.2.10. Проводит мониторинг состояния зданий и сооружений МБОУ «СОШ №2» г. Жиздра;

7.2.11. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда;

7.2.12. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере пяти тысяч рублей.

7.2.13. Предусматривает участие технического инспектора труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности;

7.2.14. Предоставляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.3.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Школе, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Договором, соглашениями по охране труда.

7.3.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.3.5. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.3.6. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности;

7.3.7. Принимает участие в лице своих представителей, включая технического инспектора труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда;

7.4.2. Регулярно рассматривают на совместных совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев.

7.4.3. Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. Администрация школы:

8.1.1. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах Школы, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

8.1.2. Определяет формы поощрения достижений работников Школы за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд в сфере образования, а также в сфере представления к награждению, в том числе ведомственными наградами.

Работодатель исходит из того, что согласно приказу министерства образования и науки Калужской обл. от 13.05.2015 № 1045 «О ведомственных формах поощрения министерства образования и науки Калужской области», к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники организаций, коллективы организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, отдельные граждане, победители региональных конкур-

сов и региональных отборочных этапов федеральных конкурсов, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в организации, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами министерства образования и науки Калужской области.

8.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса работников, качества кадрового потенциала Школы, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

8.1.4. Информировывает Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Профсоюз:

8.2.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых).

8.3.2. При проведении структурных преобразований в Школе не допускают массовых сокращений работников.

8.3.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

8.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава;

- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации преподавательского состава (увеличение количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки);

- повышению мобильности профессионального образования;

- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.3.5. Содействуют участию педагогических работников Школы во Всероссийских и региональных конкурсах ««Я в педагогике нашел свое призвание...», нацпроекта «Образование».

8.4. Работодатель обеспечивает выполнение требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

8.5. Стороны предусматривают обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;

- проведению с выборными органами первичной профсоюзной организации консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учётом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в Калужской области и особенностей деятельности организаций;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на предоставление мест для детей в дошкольных образовательных организациях на равных с работающими условиях;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;
- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет;
- созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приёмов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

Стороны договорились, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться письмом Минпросвещения России № ВБ – 107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ – 107/08/634 от 19 ноября 2019 г. «О примерном положении комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений» при разработке работодателем локальных нормативных актов о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

9. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Работодатель обеспечивает участие представителей выборного профсоюзного органа в составе аттестационной комиссии Школы для проведения аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276.

9.1.2. Работодатель и Профсоюз считают обязательным выполнение в Школе всех договоренностей раздела 9 Соглашения Министерства и Профсоюза для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Калужской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, сформированной в соответствии с приказом министерства образования и науки Калужской обл. от 25.02.2020 № 243 (далее – аттестационная комиссия).

9.2. Стороны считают возможным засчитывать в качестве результатов профессиональной деятельности за межаттестационный период при аттестации на ту же квалификационную категорию и принятии решения об установлении квалификационной категории педагогическим работникам следующие заслуги в области образования:

9.2.1. на высшую квалификационную категорию:

9.2.1.1. государственные награды Российской Федерации (ордена, медали), почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

9.2.1.2. учёную степень (кандидата или доктора наук) при условии соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

9.2.1.3. имеющим стаж по специальности более 20 лет и награды Калужской области (почетное звание Калужской области «Заслуженный работник образования Калужской области», медаль Калужской области «За особые заслуги перед Калужской областью», Почетный знак Губернатора Калужской области «За личный вклад в развитие Калужской области», знак отличия Калужской области «За наставничество», Почетная грамота Губернатора Калужской области, Благодарность Губернатора Калужской области) и/или ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации (почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный наставник»), ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», нагрудный знак министерства образования и науки Калужской области «Педагог-наставник».

9.2.1.4. завоевание статуса победителя и лауреатов конкурсов: на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности в Калужской области, на соискание премии Правительства Калужской области, «За нравственный подвиг учителя», «Я в педагогике нашёл своё призвание...», «Сердце отдаю детям», «Учитель здоровья России», «Мастерство без границ», иных конкурсов, олимпиад, учредителем или организатором которых (в соответствии с положением об их проведении, утвержденным нормативным правовым актом) являются Министерство просвещения Российской Федерации, министерство образования и науки Калужской области, иные органы власти Калужской области, при условии соответствия конкурса, олимпиады профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

9.2.1.5. подготовку победителей и призеров региональных этапов олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований федерального и международного уровней, учредителем или организатором которых (в соответствии с положением об их проведении) являются федеральные органы государственной власти, при условии соответствия конкурса, олимпиады, соревнования профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

9.2.2. на первую квалификационную категорию:

9.2.2.1. подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований, научно-практических конференций областного уровня, учредителем или организатором которых (в соответствии с положением об их проведении, утвержденным нормативным правовым актом) являются органы государственной власти Калужской области, при условии соответствия конкурса, олимпиады, соревнования, конференции профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

9.2.3. Рассмотрение аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решений об установлении квалификационной категории педагогическим работникам, имеющим заслуги, указанные в пунктах 9.2.1 - 9.2.2, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.2.4. О предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам:

- а) имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;
- б) являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

10. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ

10.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в организации:

- проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в организации;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодёжи;
- обеспечение их правовой и социальной защищённости;
- активизация и поддержка патриотического воспитания студенческой молодёжи, воспитания здорового образа жизни, молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

10.2. Работодатель в целях привлечения и закрепления молодых специалистов:

10.2.1. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

10.2.2. Содействует проведению молодёжных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы.

10.2.3. Поощряет молодых специалистов, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности организации.

10.3. Администрация Школы и Профсоюз предусматривают разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодёжи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путём установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодёжи, обучающихся в организациях, в соответствии с законодательством и коллективным договором.

10.4. Профсоюз обязуется:

10.4.1. Участвовать в разработке и реализации мероприятий по поддержке молодёжи и повышению её профессионального уровня.

10.4.2. Предусматривать денежные средства на реализацию молодёжной политики.

10.4.3. Способствовать развитию творческой активности молодёжи.

10.4.4. Содействовать профессиональной и социальной адаптации в организациях молодых работников, участвовать в формировании и развитии институтов наставничества.

10.4.5. Способствовать формированию у молодёжи активной гражданской позиции.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

11.1. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения работников организации, в том числе путём их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения, корпоративных пенсионных программах;
- внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочно страховых пенсий в связи с педагогической деятельностью;
- поддержки работников из числа молодёжи;
- системы мер по социальной поддержке работников;
- обеспечения служебным жильём работников из числа молодёжи;
- реализации права работников из числа молодёжи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий соответствующих государственных программ.

11.1.1. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

Стороны договорились:

11.1.2. Содействовать совершенствованию нормативно-правовое регулирование порядка и условий привлечения педагогических работников к организации и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

11.1.3. Содействовать совершенствованию порядка, унификации и повышению размера компенсации, устанавливаемой педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в том числе с учётом особенностей её проведения в особых санитарно-эпидемиологических условиях.

11.1.4. Обеспечивать безопасность и комфортных условий труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, профессионального образования вне места нахождения работодателя, обеспечение работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, а также создание условий для приёма пищи и обеспечение других нужд работников.

11.2. Работодатель в пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры образовательной организации.

Стороны рекомендуют предусматривать в Договоре:

- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
- установление конкретных размеров средств, полученных от приносящей доход деятельности, выделяемых на развитие социальной сферы;
- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения;
- обязательства работодателей по выделению не менее 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников образовательных организаций.

11.3. Стороны исходят из того, что работодатель:

11.3.1. Обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено

трудовым законодательством.

11.3.2. Осуществляет меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников.

11.3.3. Работодатель при формировании бюджета на очередной финансовый период учитывает объём средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников организации за счёт средств бюджета.

12. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

12.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующего выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуется с учётом Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы; Калужского областного трёхстороннего Соглашения между Территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов».

12.2. Работодатель обязан:

12.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

12.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.2.3. Не препятствовать представителям выборного профсоюзного органа в посещении организации, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

12.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии.

12.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта организации на расчётный счёт профсоюзной организации средств в размере, установленном Договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

Перечислять по письменным заявлениям работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчётный счёт организации Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке из расчета 1% от заработной платы

Обеспечить перечисление указанных средств в полном объёме и одновременно с выплатой заработной платы.

12.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

12.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы, в том числе:

12.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

12.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.3.3. Члены профкома, уполномоченные по охране труда от профкома, представители профсоюзной организации в Школе в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором.

12.3.4. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзной организации, выявившей нарушение трудового законодательства, условий труда и учёбы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускаются. (ст. 3 ТК РФ).

12.3.5. Не допускается в течение 2 – х лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ с учётом положений Соглашения.

12.3.6. Члены выборного профсоюзного органа, не освобождённые от основной работы в организации, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

Предоставление председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобождённого от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска на условиях Договора.

12.3.7. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение вакантных должностей и т.п.

12.3.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзного органа, не допускается в течение 2 лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учётом положений Соглашения.

13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

13. Первичная профсоюзная организация обязуется:

13.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Договора, Соглашения, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе Школы.

13.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.

13.3. Содействовать профессиональному росту работников организаций.

13.4. Содействовать улучшению условий труда и быта, способствовать оздоровлению работающих и членов их семей, в том числе путём:

- установления прямых договорных отношений с санаториями и профилакториями;
- оказания помощи в подборе и приобретении путёвок для членов Профсоюза и их семей

в санатории и здравницы России и ближнего зарубежья.

13.5. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством и Соглашением.

13.7. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в Школе трудового законодательства, положения об аттестации, локальных актов об оплате труда и компенсационных выплатах.

13.8. Осуществлять необходимые меры по социальной защите работников Школы, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве.

13.9. Доводить до сведения членов первичной профсоюзной организации информацию, предоставляемую Профсоюзу Министерством, органами законодательной и исполнительной власти Калужской области.

13.11. Принимать меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организации, а также работников Школы.

13.12. Анализировать социально-экономическое положение работников Школы.

13.13. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования о деятельности сторон Договора по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников.

13.14. Участвовать в разработке и реализации мероприятий по поддержке молодежи и повышению ее профессионального уровня.

13.15. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в связи с продолжительной болезнью и несчастными случаями в семьях;

- оказывать содействие и материальную помощь работникам в случаях проведения платных операций;

- о выплате работникам из средств бюджета профсоюзной организации учреждения пособий в связи с трудным материальным положением от 500 (Пятисот) рублей;

- о выплате работникам из средств бюджета профсоюзной организации учреждения пособий в виде материальной помощи в связи с рождением ребенка от 1000 (Одной тысячи) рублей;

- о выделении работникам из средств бюджета профсоюзной организации учреждения материальной помощи на приобретение новогодних подарков от 400 (Четырехсот) рублей на один подарок (до окончания обучения ребенка в школе).

Конкретные размеры материальной помощи определяются на заседании профкома.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

14.1. Контроль за выполнением Договора производится сторонами Договора.

Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

Информация о выполнении Договора ежегодно рассматривается на общем собрании трудового коллектива.

14.2. Каждая из сторон несёт в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, не выполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором.

ПОДПИСИ СТОРОН

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ МУНИЦИПАЛЬНЫМ БЮДЖЕТНЫМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2», Г. ЖИЗДРА ЖИЗДРИНСКОГО РАЙОНА КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2», Г. ЖИЗДРА ЖИЗДРИНСКОГО РАЙОНА КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО – ТРУДОВЫХ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ НА 2023–2025 ГОДЫ

Подписали:

От муниципального бюджетного
Общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№2», г. Жиздра Жиздринского района
Калужской области

Директор школы

В. И. Медникова

От первичной профсоюзной организа-
ции муниципального бюджетного
Общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№2», г. Жиздра Жиздринского района
Калужской области
Председатель профсоюзного комитета

Т. Н. Бутенко

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ МУНИЦИПАЛЬНЫМ БЮДЖЕТНЫМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2», Г. ЖИЗДРА ЖИЗДРИНСКОГО РАЙОНА КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2», Г. ЖИЗДРА ЖИЗДРИНСКОГО РАЙОНА КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО – ТРУДОВЫХ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ НА 2023–2025 ГОДЫ

прошел уведомительную регистрацию в органе по труду отдела социальной защиты населения администрации МР «Жиздринский район»

Рег. номер _____

Ведущий специалист _____ /Е.Н.Сударева/

« ___ » _____ 202 года

К Договору между администрацией и
первичной профсоюзной организацией
работников МБОУ «СОШ №2», г. Жиздра
Жиздринского района Калужской
области на 2023–2025 годы

Положение

О комиссии по заключению и реализации коллективного договора между администрацией и профсоюзной организацией муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области по урегулированию социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2023–2025 годы.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Комиссия по заключению и реализации Договора (далее Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в Школе.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, законодательством РФ и Калужской области, Договором.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИИ

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- решение системы социального партнерства
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателя в Школе.

2.2 Основными задачами комиссии являются

- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Договора
- оказание содействия при разработке
- решение Договора
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников Школы, установленных трудовым законодательством, уставом и Договором
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в Договор.

3. ПРАВА КОМИССИИ

3.1. Комиссия для выполнения целей и задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Договора и предотвращения коллективных трудовых споров в Школе;
- контролировать ход выполнения Договора, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Договора или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров
- заслушивать на своих заседаниях информацию по выполнению Договора, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Договора;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Договора и решений Комиссии.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов в процессе реализации Договора.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Договора, а также осуществления постоянной связи с органами социального партнёрства Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Комиссии организуют председатель, избираемый (назначаемый) сторонами Договора.

4.4. Председатели Комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствует на заседаниях Комиссии;
- утверждают состав рабочих групп, план и регламент работы Комиссии;
- подписывает принятые решения Комиссии.

4.6. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие Договор.

5. СРОК ПОЛНОМОЧИЙ КОМИССИИ.

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Договора.

5.2. В случае продления действия Договора продлеваются и полномочия Комиссии.

I. Особенности оплаты труда и отдельных категорий педагогических работников.

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательной организации, реализующей:

- общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения);

- образовательные программы среднего профессионального образования (программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена);

- дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные предпрофессиональные программы).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемыми приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России).

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

1.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчёта месячной заработной платы учителей с учётом установленного объёма учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учётом установленного годового объёма учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы учителей» и в разделе III «Особенности установления объёма учебной нагрузки и исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования» настоящего приложения.

II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской)

работы путём умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

2.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

III. Особенности исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования.

3.1. Исходя из определенного преподавателям фактического объема годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной заработной платы за выполнение учебной (преподавательской) работы. Исчисление средней месячной заработной платы осуществляется путём умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объём годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путём деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

3.2. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объёма учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

3.3. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объём годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Зарплата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

3.4. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх объёма годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего объёма годовой учебной нагрузки. Оплата производится помесечно или в конце учебного года.

3.5. Учебная нагрузка, выполненная при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам помесечно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего объёма годовой учебной нагрузки, определённой на начало учебного года.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из утонённого объёма годовой учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерастёт средней месячной заработной платы преподавателей.

Положение об оплате труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Необходимо учитывать в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Соглашение по охране труда

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МБОУ «СОШ №2» г. Жиздра.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МБОУ «СОШ №2» г. Жиздра и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2 Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
1 Организационные мероприятия	
1.1. Оценка условий труда на основании «Федерального закона о специальной оценке условий труда» (СОУТ) № 426-ФЗ от 28.12.2013 г., утвержденного 28.12.2013 г.	Август-сентябрь
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	Сентябрь, апрель
1.3. Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004–2015 «Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Организация обучения безопасности труда. Общие положения»	
1.4. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям МБОУ «СОШ №2» г. Жиздра Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	До 01.09
1.5. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в учреждении МБОУ «СОШ №2» г. Жиздра	До 01.09
1.6. Обеспечение журналами регистрации ин-	До 01.09

структажей: вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	
1.7. Обеспечение структурных подразделений школы Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	До 01.09
1.8. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты - работники, которым выдаётся бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества	Январь
1.9. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа
1.10. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	Сентябрь
1.11. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно, в течение года
1.12. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	ноябрь
2. Технические мероприятия	
2.1. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты.	По мере износа
2.2. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	постоянно
2.3. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	До 1.09
2.4. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	По мере необходимости
2.5. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся ис-	постоянно

точником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок.	
2.6. Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	По мере необходимости
2.7. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	август
3 Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	Апрель — август
3.2. Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи) и в соответствии с рекомендациями Минздрава	постоянно
3.3 Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	постоянно
4. Мероприятия по обеспечению средств индивидуальной защиты	
4.1. Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	постоянно
4.2. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструменты с изолирующими ручками)	По мере необходимости
4.3. Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые)	По мере необходимости
4.4. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)	По мере необходимости
4.5. Обеспечение защиты органов слуха (вкладыши-беруши, наушники)	По мере необходимости
4.6. Обеспечение защиты головы (каска, шлемы, шапки, береты, шляпы и др.)	По мере необходимости
5. Мероприятия по пожарной безопасности	
5.1. Разработка и утверждение по согласованию с профкомом инструкции о мерах пожарной безопасности разрабатывается на основе Правил противопожарного режима, нормативных документов по пожарной безопасности, исходя из специфики пожарной опасности зданий, сооружений, помещений, технологических процессов, технологического и производственного оборудования в соответствии с новыми правилами противопожарного режима в РФ от 25.04.2012 № 390 (постановление Правитель-	август

ства), Приказ МЧС РФ от 12 декабря 2007 г. N 645 "Об утверждении Норм пожарной безопасности "Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций"	
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	август
5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	По мере необходимости
5.4. Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения	По мере необходимости
5.5. Обеспечение структурных подразделений школы первичными средствами пожаротушения (песок, совок, огнетушители и др.)	По мере необходимости
5.6. Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Согласно плану ГО и ЧС
5.7. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	По мере необходимости
5.8. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели	Постоянно

НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБОУ «СОШ №2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Лаборант	При занятости в химической лаборатории:	
		Халат хлопчатобумажный	1
		Фартук, прорезиненный с нагрудником	дежурный
		Перчатки резиновые	дежурные
		Очки защитные	До износа
		При занятости в физической лаборатории:	
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Указатель напряжения	дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	дежурный
		Коврик диэлектрический	дежурный
2	Оператор котельной	Комбинезон хлопчатобумажный	1
3	Повар	Передник хлопчатобумажный	1
		Колпак хлопчатобумажный	1
		Костюм хлопчатобумажный	1
		Ботинки кожаные	1 пара
4	Кухонный работник	Фартук клеёнчатый с нагрудником	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	1 пара
5	Сторож	При занятости на наружных работах: Костюм вискозно-лавсановый	1
		Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой	дежурный
		Полушубок	дежурный
		Валенки	дежурные
6	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		При мытье полов и мест общественного пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары

НОРМЫ
бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
условия их выдачи

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	400 г
2	Защитный крем для рук гидрофильного действия	При работе с органическими растворителями	800 г
3	Очищающая паста для рук	При работе с техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтепродуктами	100 мл
4	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	При работе с веществами, вызывающими сильно, трудно смываемые загрязнения: маслами, смазками, нефтепродуктами, лаками, красками, смолами, клеями, битумом, силиконом; При работе с химическими веществами восстанавливающего действия	200 мл 100 мл

К Договору между администрацией и
первичной профсоюзной организацией
работников МБОУ «СОШ №2», г. Жиздра
Жиздринского района Калужской
области на 2023–2025 годы

Положение

о порядке установления расчета оплаты неаудиторной занятости, выплат компенсационного характера, повышающих коэффициентов и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2» г. Жиздра Жиздринского района Калужской области на 2022–2023 учебный год с 01.01.2023г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Калужской области от 07 мая 2008 года №428-ОЗ «Об установлении региональной системы оплаты труда работников образовательных организаций (с изменениями на 24 апреля 2019г), Законом Калужской области от 6 июля 2011 года №163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций(с изменениями на 27 июня 2019года), приказом Министерства образования и науки Калужской области от 22.03.2018г №348 Об утверждении порядка, условий выплаты и размера доплаты за выполнение функций классного руководителя работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, Трудовым Кодексом РФ.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области (далее – Школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии их творческой активности и инициативы.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок установления расчета оплаты за неаудиторную занятость и повышающих коэффициентов педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему образовательный процесс, выплат компенсационного характера и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда для всех категорий работников Школы.

1.4. Осуществление всех видов выплат, предусмотренных настоящим Положением, производится на основании приказа директора Школы.

1.5. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству (внутреннему).

1.6. Положение принимается общим собранием трудового коллектива учреждения с учетом мнения органа самоуправления Школы, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления (Управляющий совет) и утверждается приказом директора Школы.

1.7. Заработная плата выплачивается Работодателем Работнику не реже двух раз в месяц, а именно «05» числа месяца, следующего за отчетным, и «20» числа текущего месяца путем перечисления ее на зарплатные карты. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Информирование о составных частях

заработной платы и других выплатах Работодатель осуществляет путем выдачи расчетного листка по форме, выдаваемой программой 1С «Зарплата и кадры».

1.8. Оплата труда педагогического персонала, работников административно – управленческого, учебно – вспомогательного, младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно –квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов стимулирующего характера

1.9. Работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся согласно ТК РФ, Статья 236. «Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику», (ФЗ от 03.07.2016 №272-ФЗ).

2.Расчет оплаты неаудиторной занятости.

2.1. Оплата неаудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, устанавливается директором Школы в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Размер фонда оплаты неаудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, составляет 15% от общей части фонда оплаты труда педагогического персонала.

2.3. Неаудиторная занятость педагогического персонала предполагает выполнение функций, связанных с образовательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя (преподавателя): работа, направленная на создание условий для обеспечения образовательного процесса и непосредственная работа с обучающимися во внеурочное время.

2.4. Расчет оплаты неаудиторной занятости осуществляется путем указания конкретных сумм.

Виды деятельности неаудиторной занятости	Сумма (руб)
Обеспечение качественной работы учебного кабинета, формирование базы учебно-наглядных пособий и дидактических материалов.	От 200 до 1000 рублей
За организацию и проведение кружковой работы с обучающимися.	От 500 до 9000 рублей.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ и настоящего Положения.

3.2. Выплаты компенсационного характера педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, выплачиваются из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, составляющей 30% от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

3.3. Устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера младшего обслуживающего персонала:

3.3.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (с учетом статьи 147, 149 ТК РФ):

3.3.1.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, и иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных (4% от ежемесячного должностного оклада);

3.3.1.2. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в порядке и размерах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сторожам и операторам котельной - в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время;

3.3.1.3. За выполнение работы по внутреннему совместительству, за совмещение профессий (должностей), доплаты, за замещение временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (50% от должностного оклада за фактически отработанное время, расширение зон обслуживания) - до 15000 рублей.

3.3.1.4. За увеличение объема работ- до 15000 рублей:

эффективная организация и проведение мероприятий по экономии всех видов потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло и водопотребление, своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению необходимых материалов, своевременная инвентаризация имущества школы, выполнение санитарного режима в зданиях школы и на прилегающей территории;

организация и соблюдение пропускного режима в здании начальной школы;

работа на школьном хозяйственном участке;

своевременное оформление приема, перевода и увольнение работников, выдача справок об их настоящей и прошлой трудовой деятельности, заполнение трудовых книжек, подготовка документов для установления льгот и компенсаций;

благоустройство и озеленение территории, сверхурочная работа;

эффективное использование материальных, финансовых ресурсов пищеблока школы;

своевременное обеспечение столовой продовольственными товарами;

проведение уборок, обеспечение сохранности мебели обеденного зала школьной столовой;

организация бесперебойной работы «тревожной кнопки», видеокамер и средств оповещения;

организация и соблюдение пропускного режима в здании дошкольной группы, стирка белья;

в начале и в конце каждого рабочего дня осуществляет обход помещений дошкольной группы с целью проверки исправности оборудования, мебели, замков, оконных стекол, кранов, раковин, электроприборов, отопительных приборов.

3.3.1.5. Система компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников включает в себя: доплату за увеличение объема работ, доплату за сложность и напряженность выполняемой работы, доплату за выполнение функций классного руководителя, доплата за дополнительную работу сверх учебного плана:

<p>Доплата за выполнение функций классного руководителя.</p> <p>За выполнение работы по внутреннему совместительству, за совмещение профессий (должностей), доплаты, за замещение временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.</p> <p><u>Доплата за увеличение объёма работ:</u></p> <p>За организацию работы школьного сайта</p> <p>За организацию и проведение краеведческой работы среди обучающихся, пополнение музейного фонда</p> <p>За организацию работы с АИС «Сетевой город»</p> <p>За организацию работы школьных методических объединений учителей-предметников.</p> <p>За работу по обеспечению сохранности здоровья обучающихся при доставке к месту учебы и обратно</p> <p>За организацию и проведение патриотического воспитания среди обучающихся</p> <p>За организацию и проведение профориентационной работы с обучающимися</p> <p>За организацию предпрофильной подготовки обучающихся</p> <p>За проведение фотосъёмки и работу в программе «Fotoshop»</p> <p>За проведение лабораторных, практических и демонстрационных работ; обеспечение обучающихся при выполнении лабораторных и практических работ необходимыми для их проведения оборудованием, материалами, реактивами и т.п.</p> <p>За организацию работы, направленной на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних</p> <p>За организацию и проведение работы с использованием ЦОС</p> <p><u>Доплата за сложность и напряжённость:</u></p> <p>За организацию проектно-исследовательской деятельности обучающихся.</p> <p>За использование современных образовательных технологий, новых форм организации образовательного процесса .</p> <p>За представление и обобщение опыта работы на различных уровнях.</p>	<p>Из расчета 120 руб. на одного обучающегося до 15000 руб.</p> <p>До 3000руб.</p> <p>До 2000 руб</p> <p>До 7000 руб.</p> <p>До 1000 руб.</p> <p>До 6000 руб.</p> <p>До 2000 руб.</p> <p>До 2000 руб.</p> <p>До 3000 руб.</p> <p>До 2000 руб.</p> <p>До 3000 руб.</p> <p>До 2000 руб.</p> <p>До 3000 рублей</p> <p>До 2500 руб</p> <p>до 5000 руб</p> <p>до 3000руб.</p> <p>до 3000 руб.</p>
---	--

За изготовление игрового и методических материалов.	до 5000 руб
За активное участие в реализации инновационной деятельности и методической работе	до 3000 руб.
За проведение дополнительных занятий и консультаций с детьми, испытывающими трудности в обучении.	до 3000 руб
За проведение дополнительных занятий с одаренными детьми.	

Оплата за звание «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации в размере 1000 рублей.

Оплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам за каждый класс, а также класс-комплект в размере 5000 рублей за фактически отработанное время.

3.3.1.6. Конкретный размер выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением, устанавливается в зависимости от объема выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда, выделенного на эти цели, фиксируется в трудовом договоре с работником (подписывается дополнительное соглашение к трудовому договору), оформляется приказом руководителя учреждения. При уменьшении объема работы доплаты могут быть уменьшены или отменены.

3.3.1.7. Указанный перечень оснований для установления выплат компенсационного характера является исчерпывающим.

4. Повышающие коэффициенты педагогическому персоналу

4.1. Повышающие коэффициенты педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в пределах специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, составляющей не менее 30% от базовой части фонда оплаты труда для педагогического персонала.

4.2. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

4.2.1. За квалификационную категорию педагога в размере:

1,00 -- для педагогических работников, не имеющих квалификационную категорию

1,09 – для педагогических работников, имеющих соответствие занимаемой должности

1,18 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,35 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

4.2.2. Коэффициент за приоритетность и сложность предмета устанавливается следующим образом:

Математика – 1,2
 Русский язык – 1,2
 Литература – 1,2
 Химия – 1,2
 Физика – 1,2

Иностранный язык – 1,15
 Черчение – 1
 История – 1,1
 Обществознание – 1,05
 География – 1,05
 Технология – 1
 Физкультура – 1
 ОБЖ – 1
 Информатика – 1,15
 Предметы начального общего образования – 1,15
 ИЗО – 1
 Предшкольная подготовка – 1,15
 Природоведение – 1,05
 Биология – 1,15
 Музыка – 1
 МХК -1
 Черчение- 1
 Астрономия – 1
 ОПК -1

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера – выплаты работникам образовательного учреждения, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

5.2. Премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями и показателями эффективности работы образовательного учреждения.

5.3. Премии, которые устанавливаются по результатам труда в следующих объемах и по следующим основаниям:

Наименование должности	Основание для премирования	Сумма (руб.)
Педагогические работники (учителя)	1. За высокое качество проведения открытых уроков, воспитательных мероприятий, занятий по внеурочной деятельности	Школьный уровень От 500 руб за 1 урок
	2. За подготовку победителей, призёров, участников олимпиад, лауреатов, призёров конкурсов	Районный уровень От 1000 руб за 1 урок Школьный уровень: Участие – от 500 руб.

	<p>За подготовку и участие в заочных олимпиадах, интернет-олимпиадах</p> <p>2. За высокое качество работы по подготовке обучающихся к ГИА по результатам за 2020-2021 учебный год.</p> <p>3.</p> <p>4. За итоги по спартакиаде (разовая выплата)</p> <p>5. За достижения обучающимися высоких результатов обучения (качество знаний) (по итогам каждой четверти: ноябрь, январь, апрель, июнь)</p> <p>6. За участие в профессиональном конкурсе «Я в педагогике нашел свое призвание»</p> <p>7. Участие в конкурсе «Лучшая методическая разработка» (по предмету, воспитательная работа)</p>	<p>Муниципальный уровень:</p> <p>Победитель – 3000 руб.</p> <p>Призёр – 2000 руб.</p> <p>Региональный уровень:</p> <p>Победитель – 5000 руб.</p> <p>Призёр -3000 руб.</p> <p>Участие – 2000 руб.</p> <p>Всероссийский уровень:</p> <p>Победитель – 5000 руб.</p> <p>В десятке лучших – 2500 руб.</p> <p>Участие – 2000 руб.</p> <p>Региональный уровень:</p> <p>Победитель –1000 руб.</p> <p>Призёр – 500 руб.</p> <p>Всероссийский (международный) уровень:</p> <p>Победитель – 1500 руб.</p> <p>Призёр – 1000 руб.</p> <p>До 10000 рублей.</p> <p>1 место – 2000 руб.</p> <p>2,3, место - 1500 рублей</p> <p>100–80% -до 4000 руб.</p> <p>70–48% - до 3500 руб.</p> <p>47–28% - до 3000 руб</p> <p>Региональный уровень</p> <p>Участие 5000 руб. (заочный этап)</p> <p>Участие 10000 руб. (очный этап)</p> <p>Призёр – от 10000 руб. (в десятке лучших)</p> <p>Победитель – от 15000 руб.</p> <p>Муниципальный уровень:</p> <p>Победитель – 1000 руб</p> <p>Призёр – 750 руб</p> <p>Участие – 500 руб.</p> <p>Региональный уровень:</p>
--	--	--

8. Подготовка лауреатов, дипломантов, участников конкурсов (рисунки, плакаты, сочинения, чтецы, перевод текста и др.),

9. Участие команды школы в интеллектуальных играх, ЮИД, ДЮП, КВН, олимпиады по ПДД и т.д.

10. За подготовку учащихся к спортивным соревнованиям.

Победитель – 2000 руб

Призёр –1500 руб

Участие – 1000 руб.

Всероссийский уровень

Победитель – 2500 руб

В десятке лучших – 1500 руб

Участие – 1000 руб.

Чтецы:

Муниципальный уровень

Победитель –800 руб

Призёр – 500 руб

Участие – 300 руб

Сочинения, перевод текста.

Победитель –800 руб

Призёр – 500 руб

Участие – 300 руб

Областной, всероссийский уровень (чтецы, сочинения и др.):

Участие – 500 руб

Призёр – 1000 руб

Победитель – 1500 руб

Рисунки, поделки и др.:

Областной уровень:

Участие – 300 руб

Призёр – 500 руб.

Победитель – 800 руб

Районный уровень:

Победитель – 1000 руб.

Призёр –800 руб.

Участие 600 руб.

Муниципальный уровень (команда)

3 место –400 руб

2 место –500 руб

1 место – 600 руб

Участие –от 300 руб.

Региональный уровень (команда):

Участие – 500 руб

3 место – 600 руб

2 место – 1000 руб

1 место – 1500 руб

Школьный уровень:

	<p>11. За высокие результаты учащихся в научно-практической, краеведческой, научно-исследовательской конференции, конкурсах дополнительного образования</p> <p>12. За высокие результаты и активное участие в методической работе(конференциях, семинарах)</p> <p>13. За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о ЗОЖ и т.п.)</p> <p>14. За высокое качество образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, эффективное решение поставленных целей и задач школы, направленных на повышение авторитета и имиджа школы у учащихся, родителей, общественности</p> <p>15. За использование современных образовательных технологий (инновационных, интерактивных, информационных), новых форм организации образовательного процесса с обучающимися</p> <p>16. За организацию безопасного доступа к образовательным ресурсам сети ИНТЕРНЕТ и работы с ним.</p>	<p>Участие – 500 руб (за каждого участника)</p> <p>Призёр 750 (за каждого участника)</p> <p>1 место – 1500 руб (за каждого участника)</p> <p>Муниципальный уровень за каждого участника: Участие – 1000 руб Призёр – 2000 руб Победитель – 3000 руб</p> <p>Региональный уровень за каждого участника: Участие- от 1000 руб Призёр – от 2000 руб Победитель – от 3000 руб</p> <p>Всероссийский уровень за каждого участника: Участие – от 2000 руб Призёр – от 3000 руб Победитель – от 5000 руб</p> <p>До 10000 рублей.</p> <p>до 5000 рублей.</p> <p>До 15000 рублей</p> <p>До10000 рублей</p> <p>до 5000рублей</p>
<p>Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</p>	<p>За результативность и высокое качество по направлениям воспитательной работы</p>	<p>Размер премии не ограничен</p>

5.6. Размеры премий устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, определенных для этих целей. На премирование может направляться экономия средств по фонду оплаты труда учреждения.

5.7. Премирование сотрудников школы производится по итогам работы за прошедший учебный год, за месяц, к профессиональным праздникам, за особые достижения или заслуги в области образования, конкретные результаты в работе.

5.8. Премии по результатам труда распределяются руководителем образовательного учреждения на основании аналитической информации о показателях деятельности работников, с учетом мнения органа самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления (Управляющий совет), профсоюзного комитета.

5.9. Порядок учета мнения органа самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением об указанном органе.

5.10. При наличии у работника дисциплинарного взыскания премирование сотрудника не производится за текущий месяц.

6. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или её лишения:

6.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены за:

-нарушение Правил внутреннего трудового распорядка - до 50% размера установленной премии;

-нарушение санитарно-эпидемиологического режима - до 50% размера установленной премии;

-нарушение Правил техники безопасности и пожарной безопасности - до 50% размера установленной премии;

-нарушение педагогической этики - до 25% размера установленной премии; -халатное отношение к сохранности материально-технической базы - до 50% размера установленной премии;

-небрежное отношение к ведению рабочей документации - до 25% размера установленной премии.

6.2. Премии работнику не выплачиваются полностью за:

-нарушение инструкции по охране жизни и здоровья обучающихся - 100%;

-обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) на педагогов за низкое качество воспитательно-образовательной работы и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) - 100%;

-за детский травматизм по вине работника - 100%;

-отсутствие результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации) - 100%;

-неоднократное грубейшее нарушение трудовой дисциплины - 100%;

-систематическое нарушение педагогической этики - 100 %;

-недобросовестное отношение к своим трудовым обязанностям - 100%;

-при наличии у работника не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания - 100 %.

6.3. Лишение премии, полное или частичное производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе,

6.4. Все случаи уменьшения или лишения работников доплат рассматриваются руководителем образовательного учреждения и соответствующим выборным профсоюзным органом.

6.5. Лишение премии, полное или частичное оформляется приказом по ОУ с указанием периода и причин.

7. Поощрительные выплаты:

7.1 В связи с юбилейными датами сотрудников:

50 лет со дня рождения - от 5000 руб.

55 лет со дня рождения - от 5000 руб.

60 лет со дня рождения - от 5000 руб.

65 лет со дня рождения – от 5000 руб.

70 лет со дня рождения – от 5000 руб.

7.2. К профессиональному празднику (День Учителя) – до 10000 руб.,

7.3. К праздничным датам (Международный женский день 8 Марта, День защитника Отечества 23 февраля) - до 2000 рублей.

7.4 В связи с уходом на пенсию и прекращением работы - от 5000 рублей.

8. Материальная помощь

выплачивается в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети), с несчастным случаем, происшедшими с работником или членами его семьи, с необходимостью длительного лечения работника, с рождением ребёнка – от 5000 рублей.

9. Заключительная часть.

9.1. В Положение могут вноситься отдельные дополнения и (и л и) изменения по согласованию с профорганизацией школы.

9.2. Изменения в настоящее положение вносятся Управляющим советом по предложению директора, педагогического совета и собрания трудового коллектива школы.

К Договору между администрацией и
первичной профсоюзной организацией
работников МБОУ «СОШ №2», г. Жиздра
Жиздринского района Калужской
области на 2023–2025 годы

Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «СОШ №2», г. Жиздра

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка работников школы (далее - Правила) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт школы, 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 взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. 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.

1.4. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Право на занятие педагогической деятельностью:

2.1.1. В соответствии со ст 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования (в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 № 185-ФЗ, от 22.12.2014 № 443-ФЗ).

2.1.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

-имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи; (в ред. Федеральных законов от 31.12.2014 № 489-ФЗ, от 13.07.2015 № 237-ФЗ)

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части; (в ред. Федерального закона от 31.12.2014 № 489-ФЗ)

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения. (часть вторая в ред. Федерального закона от 23.12.2010 № 387-ФЗ)

2.1.3. Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй настоящей статьи, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности. (часть третья введена Федеральным законом от 31.12.2014 № 489-ФЗ; в ред. Федерального закона от 13.07.2015 № 237-ФЗ).

2.1.4. Согласно статье 15 Федерального закона от 25.07.2002 № 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности» в целях обеспечения государственной и общественной безопасности по основаниям и в порядке, которые предусмотрены федеральным законом, лицу, участвовавшему в осуществлении экстремистской деятельности, по решению суда может быть ограничен доступ к работе в образовательных организациях.

2.2. Порядок приема на работу:

2.2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в школе.

2.2.2. 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.

2.2.3. 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:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- 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.

2.2.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера - не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

2.2.6. 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;
- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Лица, поступающие на работу в школу, 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).

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

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

2.2.9. Прием на работу оформляется приказом директора школы, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ 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.

2.2.10. 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).

2.2.11. 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.

2.2.12. Трудовые книжки работников хранятся в школе, где обеспечивается их сохранность. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.2.13. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель знакомит ее владельца под роспись.

2.2.14. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом школы, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.3. Гарантии при приеме на работу:

2.3.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.3.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.3.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.3.4. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.3.5. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа.

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

2.4.1. 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:

- изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;
- перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника).

2.4.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, 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 организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в организации; изменения в осуществлении образовательного процесса в школе (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.

2.4.3. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.4.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах школы оформляется приказом директора, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.4.5. 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.

2.4.6. 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.

2.4.7. 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.

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

2.4.9. 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 федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными и 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.

2.5. Прекращение трудового договора:

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

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

2.5.3. 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).

2.5.4. 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.

2.5.5. 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 образовательную организацию, 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.

2.5.6. 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.

2.5.7. 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).

2.5.8. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- ликвидации организации;
- сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также 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 (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, авария, катастрофа) либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны директора школы;
- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу школы;
- однократного грубого нарушения директором школы, его заместителями своих трудовых обязанностей;
- представление работником директору школы подложных документов при заключении трудового договора;
- других случаях, установленных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

Увольнение по таким основаниям, как сокращение численности или штата работников организации и несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами допуска, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

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

2.5.10. 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.

2.5.11. 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).

2.5.12. 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.

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

III. Основные права и обязанности сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 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;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- на участие в управлении школой в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;
- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- пользоваться другими правами в соответствии с Уставом школы, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;
- бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;
- содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях школы;
- экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- соблюдать законные права и свободы обучающихся и работников;
- уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;
- выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом школы, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке Программы развития школы, образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами школы, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учеб-

ным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в школе;

- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами школы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении школой, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном её Уставом;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности школы, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики.
- Указанные академические права и свободы осуществляются с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников.

Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени; право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
 - право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
 - право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
 - иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации (ст. 47 ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об образовании в Российской Федерации»);
 - на повышение квалификации с определенной периодичностью;
 - на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в обязательном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации.
- 3.5. Педагогические работники обязаны:
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
 - соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
 - уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании; проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать Устав школы, Правила внутреннего трудового распорядка, модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками вышеуказанных обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации (ст. 48 ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об образовании в Российской Федерации»).

Права и обязанности работодателя, его компетенция в области управления образовательной организацией определяются в соответствии с законодательством об образовании и Уставом школы (ст. 51 ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об образовании в Российской Федерации»).

Права, обязанности и ответственность работников школы, занимающих должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, учебновспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, устанавливаются законодательством Российской Федерации, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами школы, должностными инструкциями и трудовыми договорами (ст.52 ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. От 23.07.2013) «Об образовании в Российской Федерации»).

3.6. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов и её Устава;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке;
- принимать локальные нормативные акты и индивидуальные акты школы в порядке, определяемом её Уставом;
- реализовать иные права, предусмотренные Уставом школы, законодательством Российской Федерации.

3.7. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- контролировать выполнение работниками их трудовых обязанностей, а также соблюдение иных обязанностей, предусмотренных Уставом школы, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашениями, актами, содержащими нормы трудового права и законодательством;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности и, соответственно, дифференцированную оплату за разный труд;
- своевременно и в полном объеме осуществлять выплату работникам причитающуюся заработную плату (5 и 20 числа каждого месяца);
- вести коллективные переговоры, предоставлять работникам полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроль над его выполнением;
- обеспечивать работников документацией, оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- совершенствовать образовательный процесс, создавать условия для инновационной деятельности;
- осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда;
- организовывать изучение, распространение и внедрение лучшего опыта работников школы и коллективов других образовательных организаций;
- проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать условия для совмещения работы с обучением в образовательных организациях;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников школы, контролировать знание и соблюдение обучающимися и ра-

ботниками требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;

- организовывать горячее питание обучающихся и работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским
- заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

IV. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

4.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника его должностных обязанностей, а также обязанностей, установленных настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы, коллективным договором, локальными нормативными актами, иными актами, содержащими нормы трудового права, и действующим законодательством, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

4.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация школы применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ст. 81 и п. 1 ст. 336 ТК РФ.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192 ТК).

4.3. 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.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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 представительного органа работников.

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.

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

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

Приказ (распоряжение) 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 (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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 представительного органа работников (ст.194 ТК РФ).

V. Поощрения за труд

5.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию в соответствии с положением о доплатах и надбавках, стимулирующих выплатах, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к наградам и званиям).

5.2. Поощрения применяются администрацией школы совместно или по согласованию с профсоюзной организацией.

5.3. Поощрения объявляются приказом директора школы, доводятся до сведения коллектива и работника. Запись о поощрении заносится в трудовую книжку работника.

VI. Рабочее время. Учебная нагрузка. Время отдыха.

6.1. Рабочее время.

6.1.1. В школе устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

6.1.2. Режим работы работников школы, занимающих должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели. График утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным органом и предусматривает время начала и окончания работы, а также перерыв для отдыха и питания.

Указанный график доводится до сведения работников в сроки, установленные действующим трудовым законодательством, под роспись, и вывешивается для сведения в доступном месте в пределах школы.

6.1.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности школы, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором.

6.1.5. 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. 333 ТК РФ).

6.1.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также

другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

6.1.7. Расписание учебных занятий и звонков составляется и утверждается администрацией школы с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и правил и рационального использования времени педагогического работника, которое утверждается директором школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

6.1.8. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников 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. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количеству проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

6.1.9. Педагогический работник приходит на работу не позднее 10 минут до начала учебного занятия.

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

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, научно-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, 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 школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев дли-

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

В дни работы к дежурству в школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия. График дежурства составляется и утверждается директором школы по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

6.1.11. Дни недели (периоды времени, в течение которых школа 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 школы.

6.1.12. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, 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, являются для них рабочим временем. В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки в соответствии со статьей 74 ТК РФ. Неявка на работу в каникулярное время без уважительных причин не допускается.

6.1.13. Работа работника в выходной или нерабочий праздничный день подлежит оплате в размерах, предусмотренных статьей 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

6.1.14. Режим работы директора школы, его заместителей определяется в соответствии с трудовым законодательством РФ.

6.1.15. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.1.16. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.1.17. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными нормативными актами школы, коллективным договором): 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.

6.1.18. При осуществлении в школе функций по контролю над образовательным процессом и в других случаях не допускается:

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

6.2. Установление учебной нагрузки учителей:

6.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год.

6.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы (18 недельных часов), устанавливается с письменного согласия работника.

6.2.3. 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.

6.2.4. Уменьшение учебной нагрузки педагогического работника без его согласия может осуществляться также в случаях: временного ее выполнения за педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам; временного выполнения учебной нагрузки педагогического работника, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник; восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

6.2.5. При возложении на педагогического работника, для которого данная образовательная организация 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 педагогических работников 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.

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

6.2.7. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением педагогическим работникам 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 работников на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы они знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

6.2.8. Распределение учебной нагрузки производится директором школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

6.3. Время отдыха:

6.3.1. 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); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

6.3.2. 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.

- 6.3.3. Работникам школы предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.
- 6.3.4. Педагогическим работникам предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней.
- 6.3.5. Педагогические работники 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 учредителем и (или) Уставом школы.
- 6.3.6. 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.
- 6.3.7. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.
- 6.3.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами школы (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).
- 6.3.9. 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.
- 6.3.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.
- 6.3.11. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.
- 6.3.12. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.3.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.3.14. 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.
- VII. Заключительные положения**
- 7.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором школы с учетом письменного мотивированного мнения профсоюзной организации.
- 7.2. С настоящими правилами должен быть ознакомлен каждый работник под роспись, в том числе каждый вновь принимаемый на работу в школу.
- 7.3. Текст настоящих Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в учительской для сведения работников.

7.4. Правила внутреннего трудового распорядка являются едиными и исполняются всеми работниками без исключения, контроль за их соблюдением возложен на администрацию школы и профсоюзный комитет.

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

7.6. С вновь принятыми Правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, работодатель знакомит работников под роспись.

7.7. Правила вступают в силу с момента их утверждения.

Срок действия данных Правил: без ограничений