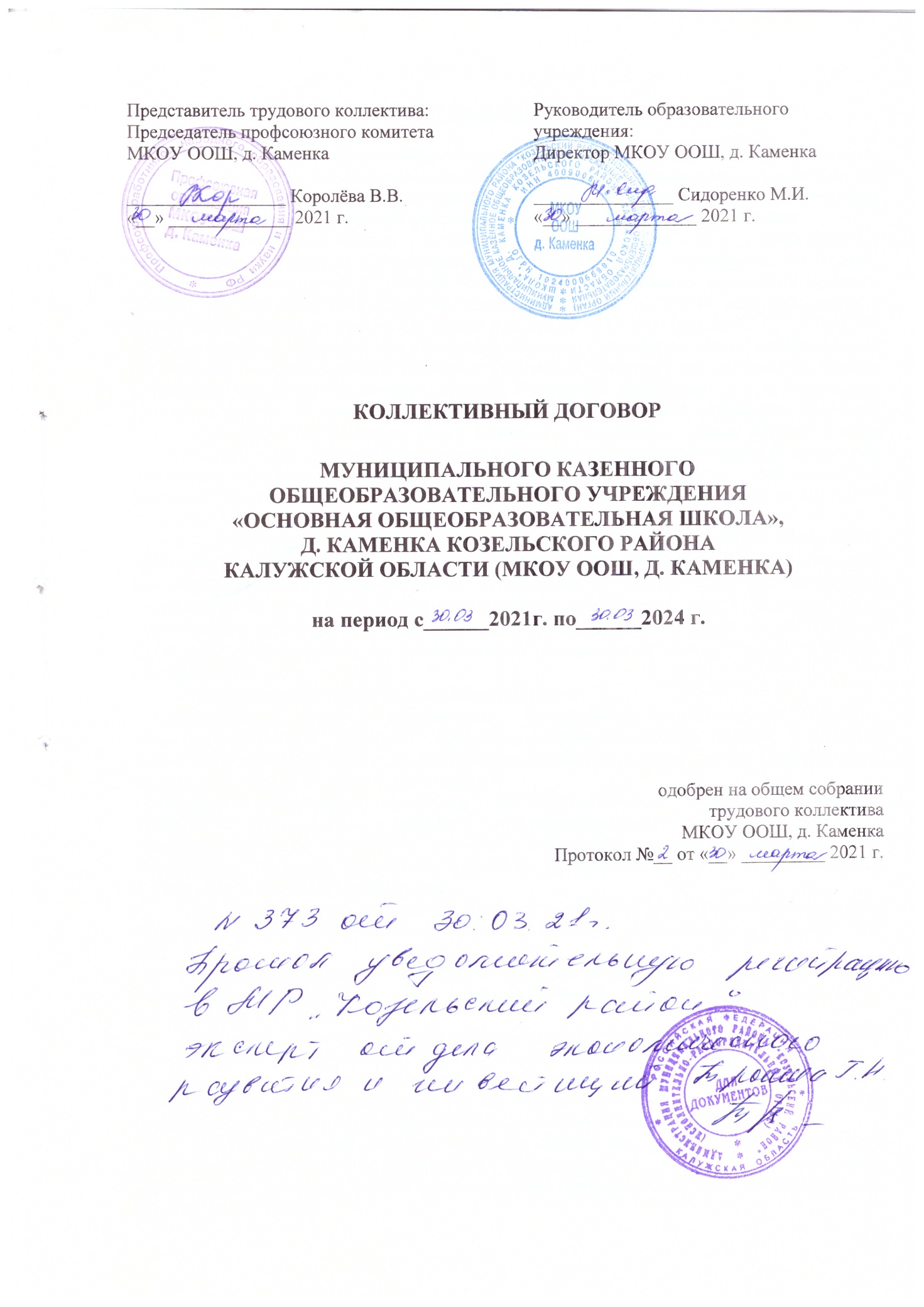
**1.**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в соответствии с законодательством Российской Федерации, направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательной организации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ ООШ, д. Каменка.

1.2. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Калужской области от 14.11.2000 (ред. от 27.12.2007) № 62-ОЗ «О социальном партнерстве в Калужской области», Соглашении между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по урегулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019 гг., Соглашении о продлении срока действия Соглашения между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по урегулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019 гг. от 26.12.2019 г.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа», д. Каменка Козельского района Калужской области Сидоренко Марии Ивановны. (далее – работодатель, организация, образовательная организация);

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа», д. Каменка Козельского района Калужской области (председатель профкома –Королева Валентина Васильевна) (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.8. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в месячный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение пятнадцати дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья30 ТК РФ).

1.9. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими

органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются

сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа», д. Каменка Козельского района Калужской области единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую более половины членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально- экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

**2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.**

2.1.Трудовые отношения между Работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.1 Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок, который оформляется в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.1.2 Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.3. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».)

2.1.4. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения

с ним трудового договора по пункту третьему 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.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться

Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и

служащих (Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться

профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи

195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации

определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей

педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»).

2.2.4. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников

страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;

- выплату страховой части пенсии;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и

в связи с материнством;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной

нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации. Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.7. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ). Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.8. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и

третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.9. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с педагогическими работниками и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минпросвещения России и Профсоюза.

2.2.9.1 Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников –не позднее, чем за три

месяца. Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию

об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о

сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.2.10. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (3 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.2.11. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.12. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым

работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.13. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации. Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования. Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.14. Принимать меры по переводу 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 учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания

его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации

права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также

на прохождение независимой оценки в течение трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности

или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.2.15. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение

в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений,

в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и

объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических

работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона

№ 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.16. Работники имеют право выбора ведения работодателем информации о трудовой деятельности в электронном виде или сохранении бумажной трудовой книжки.

Сведения о периодах работы работников, кто впервые устроится на работу с 2021 года ведутся только в электронном виде.

Работники, подавшие заявления о ведении трудовой книжки в электронном виде, получают бумажную трудовую книжку с соответствующей записью о подаче заявления, без возможности возвращения к бумажному варианту.

При сохранении бумажного формата работодатель, наряду с электронной книжкой, продолжает вести трудовую книжку на бумаге. Заявление о выборе электронного или бумажного формата трудовой книжки в любое время может подать работник, имевший стаж работы ранее, но не трудоустроенный на конец 2020 года, а также временно нетрудоспособные или отстраненные от работы, находящиеся в длительных отпусках и т.д.

Федеральные законы №436-ФЗ от 16.12.2019г. «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования» и № 439-ФЗ от 16.12.2019г. «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде».

2.2.17. Соблюдать требования законодательства при организации дистанционной

(удаленной) работы работника вне места нахождения работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ними должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных

нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их

неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению

индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в

суде (статья391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных

трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

**3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

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

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяются настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком работы (сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.1.4. Исполнение трудовых обязанностей в рабочее время и время отдыха педагогических и других работников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года N 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

3.1.5. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации. В эти периоды администрация образовательной организации вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

3.1.6. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.1.7. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.1.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным программам, сокращения количества классов), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.1.9. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.8. настоящего раздела.

3.1.10. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. Учителям, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

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

3.1.13. Работник может быть временно переведен на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, какими могут быть природные катастрофы, несчастные случаи на производстве, пожары, эпидемии, землетрясения и т. д., ставящие под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части. Согласие работника на перевод на дистанционную работу в указанных ситуациях не требуется. Внесение изменений в трудовой договор также не предусматривается. Работодатель в таких случаях обеспечивает все необходимое оборудование, оплату компенсации за использование оборудования работника и возмещает другие расходы, понесенные работником в связи с осуществлением им трудовой функции. Работодатель с учетом мнения профсоюза принимает локальный акт с указанием на обстоятельство, послужившее основанием для перевода работников на дистанционную работу, список работников, временно подлежащих переводу, и срок дистанционной работы, порядок обеспечения работников оборудованием, выплаты компенсации и возмещения иных расходов, порядок организации труда работников и иные вопросы. Работник, подлежащий временному переводу на дистанционную работу по указанным основаниям, должен быть ознакомлен с данным актом способом, позволяющем достоверно подтвердить получение работником такого акта.

3.1.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный

оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

3.1.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

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

3.1.17. Работникам МКОУ ООШ, д. Каменка предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ:

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.1.18. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.1.19. Работникам школы предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 3 дня;

- рождение ребенка – 2 дня;

- смерть близких родственников – 3 дня;

***-*** отсутствие дней нетрудоспособности по болезни в течение учебного года – 2 дня.

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации -5 дней.

3.1.20. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

3.1.22. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

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

3.1.24. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.1.25. Работника, воспитывающим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно предоставляется 4 дополнительных дня отдыха с сохранением ежемесячного среднего заработка.

3.1.26. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие, возраста, дающего право на назначении пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного

договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных

нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного

договора. **4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем

каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода,

за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 6 и 22 числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством

Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения, которое является приложением к данному договору.

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, заведование учебным кабинетом и др.);

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные

выплаты).

Размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера

оплаты труда.

4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится 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. (Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время").

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения

аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со

дня представления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

4.10. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с

обычными размерами оплаты труда. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу

определяются положением об оплате труда работников. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579,на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.12. Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.13. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей). Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной

категории в следующих случаях:

- у педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, истёк срок действия квалификационной категории, на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- 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 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.

4.15. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.16. Индексация заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится на основании законов субъекта Российской Федерации и постановлений органов муниципальной власти.

**5. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.**

5.1. Аттестация педагогических работников образовательных организаций системы образования Калужской области осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства образования и науки Калужской области.

5.2. Проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников образовательной организации занимаемым ими должностям осуществляется аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой организацией.

5.3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогических работников школы осуществляется аттестационной комиссией, формируемой министерством образования и науки Калужской области.

5.4. Педагогическим работникам, награждённым государственными наградами за педагогическую деятельность: орденами, медалями, почётными званиями: «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный тренер», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», другими почётными званиями СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленными для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», (кроме автономных республик, входящих (входивших) в состав Российской Федерации), при соответствии профилю выполняемой работы; имеющими учёную степень (кандидата или доктора наук) может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию и по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

5.5. Педагогическим работникам, подтверждающим высшую квалификационную категорию, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению педагогического работника-члена профсоюза, представлению руководителя образовательной организации по установленной форме и ходатайству профсоюзного комитета.

5.6. Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, ставшим в межаттестационный период победителями конкурса в рамках национального проекта «Образование», победителями регионального конкурса «Я в педагогике нашёл своё призвание», региональных олимпиад для педагогов, конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности, учредителями которых является Министерство образования и науки Российской Федерации и министерство образования и науки Калужской области, по ходатайству педагогического совета и профсоюзного комитета сроком на 5 лет при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

5.7. Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период победителей и призёров всероссийских олимпиад, региональных этапов всероссийских олимпиад, лауреатов всероссийских научно – практических конференций, конкурсов профессионального мастерства обучающихся, организуемых Министерством образования и науки Российской Федерации, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по ходатайству педагогического совета и профсоюзного комитета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

5.8. Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период лауреатов региональных научно-практических конференций и призёров конкурсов профессионального мастерства обучающихся, которые организованы министерством образования и науки Калужской области, может присваиваться первая квалификационная категория по ходатайству педагогического совета и профсоюзного комитета.

5.9. Педагогическим работникам, получившим в межаттестационный период звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник сферы образования Российской Федерации» может устанавливаться первая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию, по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета.

5.10. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия на всей территории Калужской области при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория.

5.11. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса). Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

5.12. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

**6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ.**

6.1. Повышение квалификации и аттестация педагогических кадров являются средствами, обеспечивающими развитие и повышение профессиональной компетенции, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости.

6.2. Педагогические работники имеют право на повышение квалификации не реже одного раза в три года.

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

6.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

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

6.5. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации учреждения.

6.6. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанным с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации, не менее чем за три месяца уведомлять соответствующий профсоюзный орган.

6.7. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в учреждениях образования в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

6.8. При сокращении численности или штата работников образовательных учреждений преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного статьей 179 ТР РФ, обладают работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии); работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трёх лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; семейные – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных учреждениях; председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы.

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

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

**7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ.**

7.1. Права и гарантии деятельности профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуется с учетом 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 2015-2017 годы; Калужского областного трёхстороннего Соглашения между Территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2017-2019 годы, Соглашения между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019 годы, Устава образовательной организации и коллективного договора.

7.2. Работодатель в соответствии с законодательством обязан:

- соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций;

-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;

- не препятствовать представителям профсоюзного органа для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания;

- своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзного органа и давать мотивированный ответ;

- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счета профсоюзных организаций с расчётных счетов организации одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями организации;

- содействовать профсоюзному органу в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюзов или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

7.4. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы, в том числе:

7.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзного органа, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

7.4.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзного органа, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.4.3. Члены выборного органа профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации 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 учебы.

7.4.4. Члены выборного профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, совещаний, обучающих семинаров, созываемых Профсоюзом.

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

7.5. С учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа принимаются решения по следующим вопросам:

- увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по п.п.2,3,5 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п.3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации);

- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст.105 Трудового кодекса Российской Федерации);

-привлечение к работе в выходные и нерабочие дни в случаях, не предусмотренных ч.2 ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации (ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждение графика отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации) и порядка предоставления дополнительных отпусков;

- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135, ст.144, ст.152, ст.153, ст.154 Трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждение формы расчётного листка (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых работах с вредными или опасными, или иными особыми условиями труда (ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации);

- определение систем нормирования труда (ст.159 Трудового кодекса Российской Федерации);

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 Трудового кодекса Российской Федерации), в том числе изменение существующих условий труда, распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий, должностных обязанностей работников;

- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст.180 Трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации);

- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст.212 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.6. Стороны договорились о том, что:

7.6.1. Ежегодно, по окончании учебного года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий учебный год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

7.6.2. Ежегодно, не позднее 1 сентября текущего года, обсуждать на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, отраслевым соглашением, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

7.7.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.7.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортинвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

7.7.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

7.7.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

7.7.6. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и

среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.8.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

7.8.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;

- организация оздоровления;

- организация работы с детьми работников;

- организация спортивной работы;

- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;

- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;

- социальные программы для членов Профсоюза.

7.9. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты

- премирование победителей конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на

официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной

организации в социальных сетях, СМИ.

**8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

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

8.1. Стороны совместно обязуются:

8.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

8.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

8.1.4. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса;

- по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

- своевременное расследование несчастных случаев;

- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

8.1.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

8.1.5. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

8.1.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок

в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

8.2.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

8.2.3. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

8.2.4. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций. Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

8.2.5. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

8.2.6. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

8.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.2.8. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей.

8.2.9. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в

установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.2.10. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

8.2.11. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий,

сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

8.2.12. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий

и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

8.2.13. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

8.2.14. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.2.15. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

8.2.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

8.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.5. Работники обязуются:

8.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

8.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.7.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

8.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

8.7.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;

- по проведению специальной оценки условий труда;

- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;

- по расследованию несчастных случаев на производстве;

- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

8.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

8.7.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

8.7.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

8.7.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

**9.СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО.**

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования

трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым

вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации - 1% (Согласно пункту 2 статьи 44 Устава Профсоюза членский взнос в Профсоюзе устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, часть шестая статьи 377 ТК РФ).

9.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

9.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой

статьи 81 ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

9.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации);

- охраной труда в образовательной организации;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на

соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности

выборных профсоюзных органов.

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной

организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

9.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

9.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

**10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа», д. Каменка Козельского района Калужской области.

10.2. Стороны договорились и обязуются:

10.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

10.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке,

заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

10.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

10.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 30 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

10.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

**11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

11.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

11.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

11.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.3. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

11.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

11.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор. Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

11.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

11.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

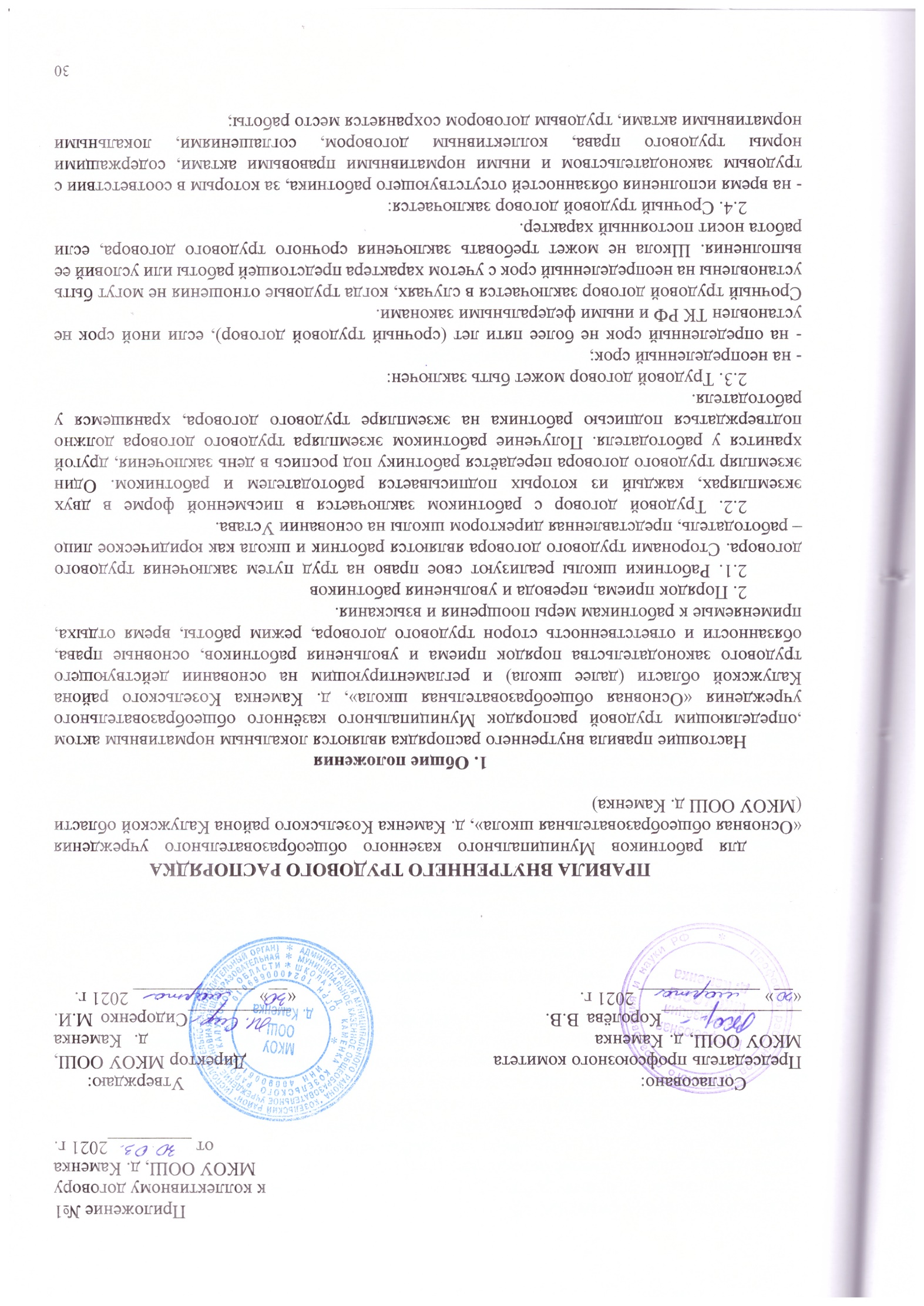
11.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

11.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в

течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного



- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы).

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;

- с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

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

Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа

2.6. По соглашению сторон при заключении трудового договора в нём может быть

предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера – шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Испытание не устанавливается:

- для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- для лиц, не достигших возраста 18 лет;

- для 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;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу можно не устанавливать.

2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен

быть ознакомлен под роспись с Коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, проинструктирован по правилам охраны труда и технике безопасности, противопожарной безопасности в организации.

Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности. Работник не несет ответственности за невыполнение нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен, либо не мог ознакомиться при надлежащей с его стороны добросовестности.

2.8. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в школу,

предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку установленного образца и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования или справка ПФР

(в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- документы воинского учёта – 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;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 213 ТК РФ).

2.9. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация школы обязана в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях за исключением случаев, если трудовая книжка на работника не ведется.

2.10. На каждого работника школы оформляется карточка учета установленной формы, которая хранится у директора.

На каждого работника ведётся личное дело, состоящее из заверенной копии приказа

о приёме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, аттестационного листа, копий документов о переводах, поощрениях, повышении квалификации и аттестации работника. Копия приказа о взыскании хранится в

личном деле только в течение срока действия взыскания. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

Личное дело хранится секретарем в месте, исключающем доступ других лиц, постоянно, а после увольнения – до достижения работником возраста 75 лет, после чего подлежит уничтожению.

О приёме работника на работу делается запись в Книге учета личного состава.

2.11. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

2.12. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в

письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу

электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.13. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой

деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской

Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда

Российской Федерации.

2.14. Постоянный или временный перевод работника на другую работу осуществляется только с его письменного согласия. Об изменении существенных условий

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

До перевода работника на другую работу администрация школы обязана

ознакомить его под роспись:

- с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовыми обязанностями на новом месте работы;

- проинструктировать по охране труда и технике безопасности, противопожарной безопасности на новом месте работы. Инструктаж оформляется в журнале в установленном порядке.

Без согласия работника допускается временный перевод на дистанционную работу в случаях в исключительных случаях, какими могут быть природные катастрофы, несчастные случаи на производстве, пожары, эпидемии, эпизоотии, землетрясения и т. д.,

ставящие под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части. Согласие работника на перевод на дистанционную работу в указанных ситуациях не требуется. Внесение изменений в трудовой договор также не предусматривается. Условия и сроки такого перевода определяются ТК РФ. Отказ работника от перевода в указанных случаях является нарушением трудовой дисциплины. Перевод работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, запрещается.

2.15. Трудовым договором или дополнительным соглашением может быть предусмотрено исполнение трудовой функции дистанционно работником как на постоянной основе (в течение всего срока действия трудового договора), так и на временной (непрерывно в течение срока договора, не превышающего 6 месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работы дистанционно и на стационарном рабочем месте). По желанию работника сведения о дистанционной работе подлежат занесению в трудовую книжку при условии направления ее в адрес работодателя почтой заказным письмом с уведомлением (кроме случаев, когда трудовая книжка не ведется).

2.16. В определенных ситуациях трудовые договоры о дистанционном характере работы следует заверять усиленными квалифицированными подписями работодателя и работника (для работника еще и усиленной неквалифицированной подписью): договоры или дополнительные соглашения о материальной ответственности в случае внесения изменений в указанные договоры (дополнительные соглашения).

В остальных случаях взаимодействие работодателя и работника может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием эл. почты, или бумажными формами документов с использованием почты (заказным письмом). Подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением информации друг другу осуществляется путем использования эл. почты,

почты. Также дистанционным работником могут быть предоставлены заявления, листок нетрудоспособности по почте заказным письмом с уведомлением или по эл. почте с последующим предоставлением оригинала или сведения об открытом больничном листе (если оформлен электронный листок нетрудоспособности).

2.16. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствия в организации соответствующей работы трудовой

договор прекращается в соответствии с п.8 ст. 77 ТК РФ

2.17. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2.18. Отказ в приеме на работу. Подбор и расстановка кадров относется к компетенции администрации образовательного учреждения, поэтому отказ администрации в заключении трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом. Не может быть отказано в приеме на работу по мотивам пола, расы, национальности и другим обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работников; наличия у женщины беременности и детей.

2.19. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен законодательством. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам возможно только по основаниям и с соблюдением гарантий, порядка и процедур, предусмотренных ТК РФ.

2.20. 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. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.21. Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник практически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось рабочее место.

В день увольнения администрация школы обязана выдать работнику оформленную

трудовую книжку (п. 8. ст. 80 ТК РФ) или предоставить сведения о трудовой деятельности

(статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, а также произвести с ним окончательный расчёт. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.). Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

Работодатель не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых

отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а"

пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку или справку со сведениями о трудовой деятельности работника соответствующей формы после увольнения, работодатель обязан выдать их не

позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

2.22. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации дополнительно к основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, пользуются следующие категории работников: лица предпенсионного возраста, которым до выхода на пенсию по старости остался срок не более одного года.

2.23. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца.

Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (подпункт «б» п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ, и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ). Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

2.24. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана; режима работы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не

позднее, чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой

договор прекращается по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

2.25. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. 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).

2.26. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной

женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины

работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке

отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия

трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в

период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины

перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех

лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех

лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе

работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.27. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее, чем за две недели до прекращения трудового договора.

2.28. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с дистанционным работником:

- если работник не взаимодействует с работодателем по вопросам трудовой функции более двух дней подряд без уважительной причины со дня поступления запроса работодателя,

- в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если

работать в другой местности станет невозможно на прежних условиях.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник школы имеет права и несёт обязанности, вытекающие из условий трудового договора и предусмотренные его должностной инструкцией, локальными нормативными актами школы, коллективным договором, соглашениями, иными актами, содержащими нормы трудового права, а также все права и обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ и, для соответствующих категорий работников, другими статьями ТК РФ и федеральных законов.

3.2. Работник школы имеет право на:

3.2.1. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

3.2.2. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям

охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

3.2.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, исчисляемой в

соответствии с применяемой в школе системой оплаты труда и не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников.

3.2.4. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением перерывов в течение рабочего дня, одного выходных дней в течение недели, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых отпусков установленной продолжительности и, для педагогических работников, длительного отпуска продолжительностью до одного года в установленном порядке.

3.2.5. Полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны

труда на рабочем месте.

3.2.6. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в установленном порядке.

3.2.7. Объединение, включая право на создание профсоюзов.

3.2.8. Участие в управлении школой в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом школы, участие в разработке и принятии Устава школы.

3.2.9. Защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещёнными

законом способами. Защиту своей профессиональной чести и достоинства.

3.2.10. Возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением трудовых

обязанностей.

3.2.11. Обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных

законодательством;

3.2.12. Длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет

непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных

учредителем;

3.2.13. Свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, методов

оценки знаний учащихся;

3.2.14. Индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

3.2.15. Получение социальных гарантий и льгот, установленных законодательством

РФ, учредителем, а также Коллективным договором образовательного учреждения.

3.3. Работник школы обязан:

3.3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, вытекающие из трудового договора и определяемые должностной инструкцией, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами школы, Уставом школы, коллективным договором, иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым законодательством и законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации».

3.3.2. Соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и точно исполнять приказы и распоряжения руководителя.

3.3.3. Соблюдать права, свободы и законные интересы учащихся и их родителей (законных представителей), воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

3.3.4. Принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную работу школы.

3.3.5. Содержать рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте.

3.3.6. Соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей.

3.3.7. Эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально использовать расходные материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы.

3.3.8. Соблюдать требования охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты.

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

3.3.9. Быть вежливым, внимательным к детям, родителям (законным представителям) и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей.

3.3.10. Систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую и профессиональную квалификацию.

3.3.11. Достойно вести себя на работе, в быту и в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения, соответствующие общественному положению учителя.

3.3.12. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, своевременно делать необходимые прививки.

3.4. Педагогические работники школы обязаны во время образовательного процесса,

при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий принимать все разумные меры

для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися (воспитанниками); при травмах или несчастных случаях незамедлительно ставить в известность администрацию школы, оказывать первую помощь пострадавшим.

3.5. Работники обязаны незамедлительно уведомить работодателе о произошедшем

несчастном случае на производстве.

3.6. Замещать по распоряжению администрации временно отсутствующих коллег.

3.7. Круг конкретных должностных обязанностей, составляющих трудовую функцию работника школы по трудовому договору, определяется его должностной инструкцией, разрабатываемой и утверждаемой директором школы на основе квалификационной характеристики должности.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель в лице директора школы имеет право:

4.1.1. Управлять образовательным учреждением и персоналом и принимать решения в пределах полномочий, установленных Уставом образовательного учреждения.

4.1.2. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке

и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.3. Поощрять работников за эффективный и добросовестный труд.

4.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного

отношения к имуществу школы, соблюдения настоящих правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов и Устава школы.

4.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в

в порядке, предусмотренном ТК РФ;

4.1.6. Принимать локальные нормативные акты школы в порядке, определяемом Уставом школы.

4.2. Работодатель в лице директора школы и его администрации обязан:

4.2.1. Соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде,

коллективный договор, регулирующий социально-трудовые отношения в МКОУ ООШ, д. Каменка;

4.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

4.2.3.Обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным

нормативным требованиям охраны труда.

4.2.4. Контролировать выполнение работниками школы их трудовых обязанностей, а также соблюдение иных обязанностей, предусмотренных Уставом школы, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашениями,

актами, содержащими нормы трудового права законодательством.

4.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности и, соответственно, дифференцированную оплату за разный труд; выплачивать в полном размере в установленные сроки причитающуюся работникам заработную плату. При выплате заработной платы администрация обязана выдавать расчетные листки.

4.2.6. Вести коллективные переговоры, предоставлять работникам полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

4.2.7. Обеспечивать работников документацией, оборудованием, инструментами и

иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей.

4.2.8. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

4.2.9. Совершенствовать учебно-воспитательный процесс. Создавать условия для

инновационной деятельности, осуществлять мероприятия по повышению качества образования, культуры труда; организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников школы и других образовательных учреждений.

4.2.10. Обеспечить систематическое повышение работниками профессиональной квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников,

создавать условия для совмещения работы с обучением в образовательных учреждениях.

4.2.11. Осуществлять обязательное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством.

4.2.12. Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся и работников школы, контролировать знание и соблюдение учащимися и работниками всех

требований инструкций и правил по охране труда, гражданской обороне, технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности.

4.2.13. Обеспечивать нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых

обязанностей.

4.3. Директор школы и его администрация обязаны принимать все необходимые

меры по обеспечению в школе и на его территории безопасных условий для жизни и здоровья работников и учащихся во время их нахождения в помещениях и на территории школы, а также за пределами его территории во время участия в мероприятиях, проводимых школой или с её участием.

4.4. Руководитель обязан выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

5. Рабочее время и его использование

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений продолжительность рабочего времени школы определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами,

трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, согласованными с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации школы.

5.1.1.Для педагогических работников, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и в воскресенье.

Для работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и

воскресенье.

Для отдельных категорий работников младшего обслуживающего персонала рабочее время устанавливается в соответствии с индивидуальным графиком и планом работы, воскресенье является рабочим днём, выходной день для них устанавливается в другой день недели согласно графику.

Начало учебных занятий – 8.50.ч.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Время работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала: понедельник-пятница с 8.00ч. до 17.00ч., перерыв для отдыха и приёма пищи с 13.00ч. до 14.00ч.. Режим работы директора, заместителей директора, других руководящих работников определяется графиками с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.3. График работы библиотеки определяется директором школы с учетом его удобства для учащихся.

5.4. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут устанавливается

графиками работы, утвержденными работодателем. В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.5. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается

сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

5.6. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую

работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) и перемены между каждым занятием, установленные для учащихся, в том числе “динамический час” для учащихся 1 класса.

Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое

не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы. Она может быть связана

- с выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных

образовательной программой (продолжительность общих собраний работников, заседание

педагогического совета и занятий внутри школьных методических объединений, как правило, не должны превышать 3 часов, родительское собрание – 1,5 часов);

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в образовательном учреждении для обеспечения порядка и дисциплины;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.).

5.7. Учитель обязан приходить на работу за 20 минут до начала уроков. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии возможности известить администрацию об этом как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.8. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения

оговаривается в трудовом договоре.

5.9. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

5.10. Педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в

неделю, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

Продолжительность урока 30-45 минут установлена только для учащихся, поэтому

пересчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.12. Продолжительность рабочего дня учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за учетный период, и утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу руководителя.

5.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не

совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательного учреждения к педагогической и организационной работе и пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

платы.

5.16. Для работников, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- директор школы,

- заместители директора по учебно-воспитательной работе,

- заместитель директора по воспитательной работе.

Ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней.

5.17. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности школы по реализации

образовательной программы) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

являются рабочим временем педагогических и иных работников.

5.18. В периоды, указанные в п. 5.17. настоящих Правил, работники школы привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников в каникулярное время.

5.19. Режим рабочего времени педагогов - психологов в пределах 36-часовой недели

включает в себя:

- выполнение индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательных отношений в течение 18 часов (не менее 18 часов);

- подготовку к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками

образовательных отношений, обработку, анализ и обобщение полученных результатов консультативной работы, заполнение отчетной документации в течение 10 часов в школе,

в течение 8 часов вне школы.

5.20. Руководитель образовательного учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурства утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом, и вывешивается на видном месте.

Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.21. Для поддержания дисциплины и уменьшения травмирования учащихся руководитель образовательного учреждения привлекает педагогических работников к дежурству в рекреациях школы. График дежурства утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом, и вывешивается на видном месте

5.22 Заседания школьных методических объединений проводятся один раз в четверть.

5.23. Общие собрания коллектива работников, заседания педагогического совета,

школьных методических объединений, совещания при директоре должны продолжаться,

как правило, не более трех часов, собрания обучающихся – не более одного часа.

5.24. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов

(перемен) между ними;

- удалять обучающихся с уроков (занятий);

- курить в помещении образовательного учреждения;

- применять к учащимся методы психического и (или) физического воздействия.

5.25. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения;

- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

5.26. Все массовые мероприятия в школе проводятся только во внеурочное время.

5.27. До начала занятий или работы по графику педагогические работники должны

знакомиться с локальными актами (приказами, распоряжениями, планами и т.п.), вывешенными в учительской и на доске объявлений.

5.28. Режим рабочего времени и время отдыха дистанционного работника или работника, временно осуществляющего дистанционную работу, если не оговорено локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзной организации, трудовым договором иное, совпадает с общим режимом рабочего времени и отдыха работника, установленного трудовым договором, коллективным договором, настоящими правилами.

5.29. Работник, выполняющий дистанционную работу временно, может быть вызван

для работы на стационарном рабочем месте по усмотрению работодателя в связи с производственной необходимостью.

5.30 При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе

работодателя в исключительных случаях работодатель обеспечивает все необходимое оборудование, оплату компенсации за использование оборудования работника и возмещает другие расходы, понесенные работником в связи с осуществлением им трудовой функции. При необходимости работодатель может проводить обучение работника по применению оборудования. Работодатель с учетом мнения профсоюза должен принять локальный акт с указанием на обстоятельство, послужившее основанием для перевода работников на дистанционную работу, список работников, временно подлежащих переводу, и срок дистанционной работы, порядок обеспечения работников оборудованием, выплаты компенсации и возмещения иных расходов, порядок организации труда работников и иные вопросы. Работник, подлежащий временному переводу на дистанционную работу по указанным основаниям, должен быть ознакомлен с данным актом способом, позволяющем достоверно подтвердить получение работником такого акта.

5.31. . Если специфика работы не позволяет перевести работника на дистанционную

работу в указанных исключительных условиях, или работодатель не может обеспечить необходимым оборудованием работника, время, в течение которого работник не работает,

считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно ч. 2 ст. 157 ТК РФ.

6. Время отдыха

6.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника. Оплачиваемый отпуск в учебное время может быть предоставлен работнику в связи с

санаторно-курортным лечением, а также по иным уважительным причинам при условии

его полноценного замещения.

6.2. Краткосрочные оплачиваемые отпуска предоставляются по условиям коллективного договора.

6.3. Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с администрацией. Их общий срок не должен превышать, как правило, рабочего отпуска. Краткосрочные неоплачиваемые отпуска по условиям коллективного договора предоставляются на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником.

6.4. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный

оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных

дней отпуска не включаются.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год

работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. По согласованию сторон отпуск может быть предоставлен работодателем и до истечения шести месяцев.

6.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом.

6.6. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания и в рабочее время не включается.

Педагогическим работникам, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, им предоставлена

возможность приема пищи одновременно с учащимися в столовой школы или в специально отведенном для этой цели месте в учительской во время перемен, являющихся их рабочим временем.

Для учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала продолжительность перерыва для отдыха и приема пищи составляет 1 час. Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

6.7. Дворнику, работающему в холодное время года на открытом воздухе предоставляются специальные перерывы продолжительностью 30 минут для обогревания

и отдыха, которые включаются в рабочее время.

6.8. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях,

предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.

7. Поощрения за успехи, качественную и результативную работу

7.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника:

- объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой;

7.2. Поощрения объявляются в приказе по школе, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7.3. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие

органы для награждения орденами, медалями, присвоения почётных званий, для награждения именными медалями, знаками отличия, грамотами, установленными законодательством для работников образования.

7.4. Результативная работа поощряется стимулирующими, премиальными выплатами, осуществляемыми в соответствии с Положением «О доплатах и надбавках компенсационного и стимулирующего характера к заработной плате работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа», д. Каменка Козельского района Калужской области».

Начисление стимулирующих выплат производится на основе объективных показателей результативности работы и утверждается комиссией по стимулирующим выплатам.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

8.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников и администрации соблюдение правил поведения Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника его должностных обязанностей, а также обязанностей, установленных настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, уставом школы, коллективным договором, локальными актами, иными актами, содержащими нормы трудового права, и действующим законодательством, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

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

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

8.3. Дисциплинарные взыскания применяются директором школы.

Директор школы имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение коллектива работников.

8.4. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины в течение 2 дней должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение. Дисциплинарные взыскания применяются непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, не считая времени нетрудоспособности работника или пребывания в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня

совершения проступка. В указанное время не включается время производства по уголовному делу.

8.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы

норм профессионального поведения и (или) Устава может быть проведено только по

поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов учащихся, воспитанников.

8.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно

дисциплинарное взыскание. Взыскание должно быть справедливым и соразмерным тяжести проступка. При применении взыскания должны учитываться обстоятельства совершения нарушения, предшествующая работа, поведении и характеристика работника.

8.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трёхдневный срок. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не

производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

8.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

8.9. В качестве дисциплинарных взысканий, согласно ст. 192 ТК РФ считаются следующие основания увольнения по инициативе работодателя:

- пункт 5 ст. 81 ТК РФ - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- пункт 6 ст. 81 ТК РФ - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

а) прогул, 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) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории школы) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в

законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

г) установленное комиссией по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления

таких последствий;

д) пункт 8 ст. 81 ТК РФ - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы совершены работником по месту работы в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и

(или) психическим насилием над личностью учащегося.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

8.10. Руководитель образовательного учреждения, виновный в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договору, либо препятствующий деятельности органов федеральной инспекции труда, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля, привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законом.

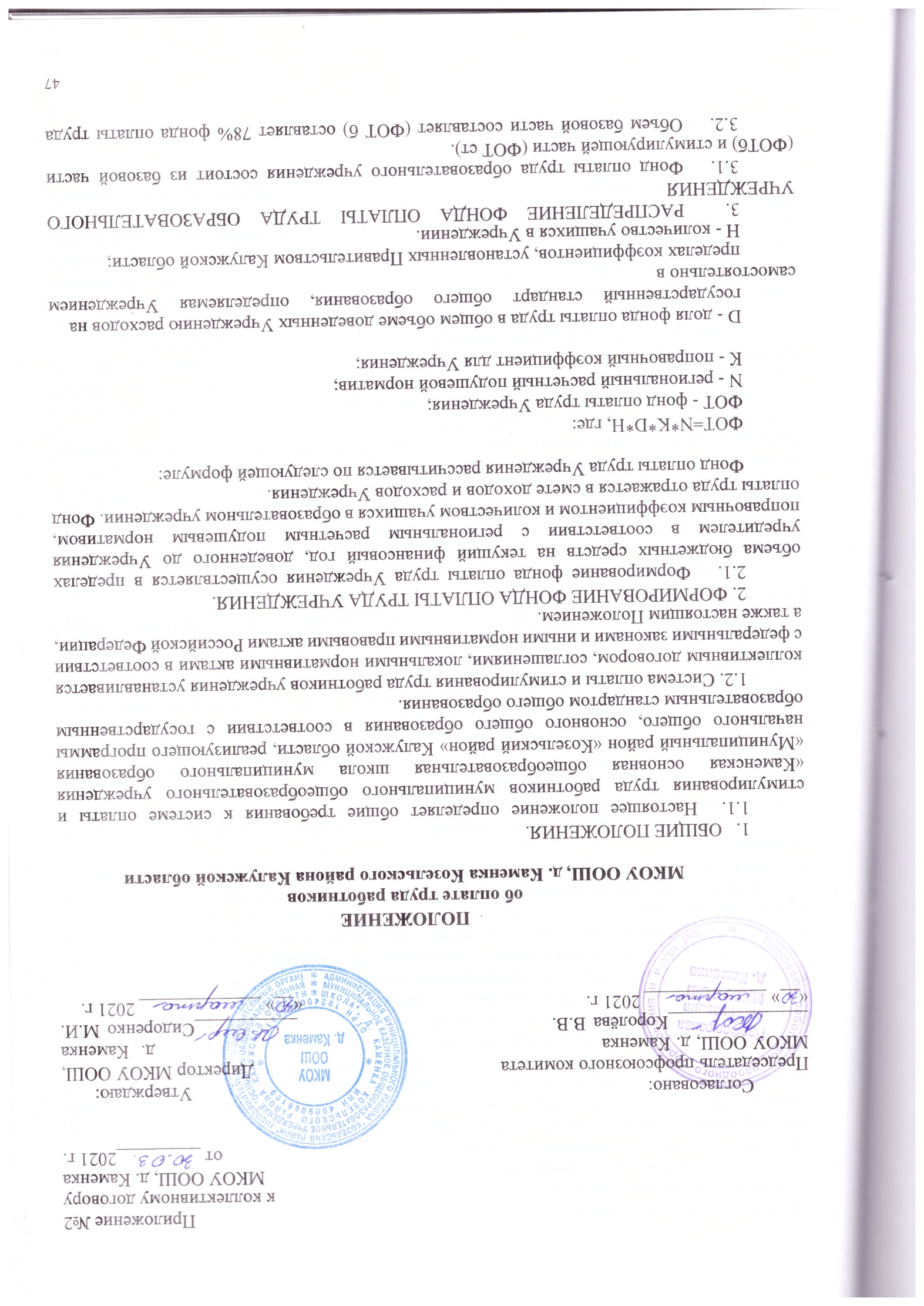
8.11. Администрация школы по своей инициативе по согласованию с профкомом,

ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета школы имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в п 7 настоящих правил, к работнику не применяются.

9. Заключительные положения

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации школы.

С настоящими правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в школу работник под расписку до начала выполнения его трудовых обязанностей.

образовательного учреждения. Объем стимулирующей части (ФОТ ст). составляет 22% фонда оплаты труда образовательного учреждения.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ6) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения (за исключением стимулирующих выплат), включая: педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели); иные категории педагогических работников (педагога дополнительного образования, педагога-организатора внеклассной и внешкольной работы); административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель образовательного учреждения, его заместитель) младший обслуживающий персонал образовательного учреждения (сторож, рабочие).

3.4. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТ б).

3.5 Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательного учреждения.

3.6. Обеспечение функции младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в образовательном учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательным учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

3.7. Размеры должностных окладов младшего обслуживающего персонала, педагога дополнительного образования и педагога-организатора устанавливаются в соответствии с ETC, должностной оклад зам. директора по УВР, ВР устанавливается в размере 90 % от оклада директора.

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ БЮДЖЕТНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ И ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ.

4.1 Доля базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ пп), состоит из общей части (ФОТ о) и специальной части (ФОТ сп). Объем общей части (ФОТ о) составляет 70% доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ пп). Объем специальной части (ФОТ сп) составляет 30% доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ пп).

4.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо) распределяется, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога и численности учащихся в классах.

4.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученика - часа». «Стоимость 1 ученика - часа» - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с одним расчетным учеником в соответствии с учебным планом. «Стоимость 1 ученика - часа» рассчитывается в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

4.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении

(руб./ученика-час) рассчитывается по состоянию на 1 января и на 1 сентября каждого года (в

другие периоды стоимость 1 ученика - час не меняется) по следующей формуле:

ФОТ \*34

С = г где

тп (а1\*в1 + а2\*в2 + ... + а9\*в9)\*52

Стп — стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо - Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для

педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 — количество недель в году;

al - количество учащихся в первых классах;

а2 - количество учащихся во вторых классах;

----

а9 - количество учащихся в девятых классах;

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

----

в9 -годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;

4.5. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно и должен обеспечивать реализацию в полном объеме федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

4.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ сп), обеспечивает: осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ; осуществление выплат

компенсационного характера в случаях, предусмотренных локальными правовыми актами образовательного учреждения; доплаты - (ФОТ д), например, за почетное звание

4.7. На осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных первым и вторым подпунктами пункта 4.6. настоящего положения направляется 30% доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ пп).

Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются: • за сложность и приоритетность предмета (К); • за квалификационную категорию педагога (А).

4.9. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета (К)

устанавливаются в размере:

• К= 1,42 (русский язык, литература, математика)

• К=1,37 начальная школа):

• К=1,30 ( химия, физика,):

• К=1,25 (информатика, биология, иностранный язык,)

• К=1,20 (история)

• К=1,15 (природоведение, география, обществознание)

• К= 1,10 (ОБЖ, ОПК, музыка, МХК, Изо, физкультура, технология, кружковая работа)

4.10. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога

устанавливаются в размере:

• А= 1.09(для педагогических работников, имеющих соответствие занимаемой должности);

• А =1.18 (для педагогических работников, имеющих первую категорию);

• А=1 .25 (для педагогических работников, имеющих высшую категорию);

• А=1.35 (для педагогических работников, имеющих высшую категорию и почётное звание).

4.11 Оплата за классное руководство устанавливается в размере 187.50 руб. за человека.

4.12 Оплата за выполнение функций классного руководителя в размере 5000 руб. за класс-комплект.

4.13 Оплата за заведование кабинетами устанавливается в размере 750 рублей.

4.14 Оплата за руководство ШМО составляет 950 рублей, за вредность – 12%

5. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС.

5.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

5.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

ДО = Стп хНхТхКхА, где

ДО — должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп — расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н — количество учащихся по предмету в классе;

Т — количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

К— повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

А —повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

5.3.В случае, если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

ДО = Ссп х (HI х Т1 х К1 + Н2 х Т2 х К2 +...+Нп х Тп х Кп) х А

5.4. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб ./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

6. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения (ФОТст) обеспечивает осуществление следующих выплат работникам образовательного учреждения: доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы; доплата педработникам, использующим региональный компонент; поощрительные выплаты; премии.

6.2. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Советом школы образовательного учреждения по представлению руководителя образовательного учреждения.

6.4. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения, определяются в локальных правовых актах образовательного учреждения и в коллективных договорах.

6.5. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения, являются:

• качество обучения;

• здоровье учащихся;

• воспитание учащихся.

7. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.

7.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливается органом управления, осуществляющим от имени муниципального образования функции учредителя образовательного учреждения, в трудовом договоре.

7.2. Система оплаты труда руководителя образовательного учреждения включает:

• должностной оклад:

• выплаты компенсационного характера:

• выплаты стимулирующего характера за счет средств централизованного фонда, предусмотренного пунктом 3.1. настоящего Положения.

7.3. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения

определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников

данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и

группы оплаты труда: ДОр = ДОср х К, где

ДОр— должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

ДОср— средняя величина должностных окладов педагогических работников данного

учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

К — коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленный руководителю образовательного учреждения.

7.4.Коэффициент по группе оплаты труда установлен в следующем размере:

3 группа - коэффициент 1,25

7.5. Определение группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения осуществляется в зависимости от показателей, обуславливающих объем и сложность труда руководителя образовательного учреждения ( вид образовательного учреждения, количество учащихся, количество работников, наличие специальных классов, необходимость подвоза учащихся и т. п.).

7.6. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения вследствие увеличения средней величины должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее увеличение размера должностного оклада руководителя.

устанавливаются в виде:

- доплаты учителям физической культуры, ведущим дополнительную сверх учебного плана физкультурно-спортивную работу;

- доплаты за сложность и (или) напряжённость выполняемой работы;

- премий по результатам труда;

- поощрительных выплат;

- доплата за выполнение функций классного руководителя в размере 187.50 руб. за человека;

- доплата за выполнение функций классного руководителя в размере 5000 руб. за класс-комплект.

1.5. Все виды выплат стимулирующего фонда выплачиваются в срок, установленный для выплаты заработной платы 1 раз в месяц.

**2.Порядок установления доплат, премий и поощрительных выплат**.

2.1. Поощрительные выплаты, предусмотренные коллективным договором и Региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Калужской области, распределяются органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно- общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения.

На основании приказа директора образовательного учреждения создаётся комиссия, которая в соответствии с настоящим Положением определяет персональный размер стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения на учебный год.

2.2 Комиссия при установлении премий и поощрительных выплат по итогам работы за месяц рассматривает и утверждает количество баллов для определения размера указанных выплат на основании оценочных листов.

2.3. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника (кроме руководителя МКОУ) устанавливается на основании приказа руководителя МКОУ ООШ, д. Каменка и может быть выражен в процентном отношении, в суммарном выражении и путём расчёта баллов на основании условий премирования и критериев стимулирования педагогических работников школы.

**3. Установление доплат за сложность и напряженность выполняемой работы педагогическим работникам.**

3.1. Доплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются в следующем размере:

1) За результативное внедрение новых методик преподавания в целях развития познавательного интереса учащихся и формирование у них

прочных знаний – 1000 - 3500 р.;

2) За постоянно высокий уровень обучения учащихся для овладения прочными базовыми знаниями – 1000 - 2500 р.;

3) За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности – 500 - 2500 р.;

4) За обеспечение стабильного качественного контроля по итогам аттестации учащихся –

1000 - 3000 р.;

5) За серьёзный вклад в развитие трудовой активности учащихся, воспитание гражданина-труженика, формирование профессиональной направленности личности учащихся, повышение престижности рабочих профессий - 500 - 2000 р.;

6) За активную работу по нравственно- эстетическому, духовному воспитанию учащихся и их родителей, за воспитание бережного отношения к национальной культуре и культуре других народов, за формирование толерантного мировоззрения - 500 - 2000 р.;

7) За вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов и презентаций – 1000 - 2500 р.;

8) За систематическую результативную деятельность, направленную на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних и работу с детьми, относящихся к «группе риска» – 500 - 5000 р.;

9) За организацию учащихся по подготовке к конкурсам, смотрам, массовым общешкольным мероприятиям, предметных мониторингов – 500 - 5000 р.;

10) За воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников –

500 - 3500 р.

11) За использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья учащихся, профилактическая деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни – 500 - 5000 р.;

12) За эффективное взаимодействие и систематическую качественную работу с родителями обучающихся – 500 - 3000 р.;

13) За высокий уровень активности обучающихся, их занятости внеурочной

деятельностью – 500 - 2000 р.;

14) За работу с библиотечным фондом учебников, электронной базы библиотеки –

500 - 1500 р.;

15) За высокие результаты при подготовке победителей, призёров региональных и всероссийских олимпиад, лауреатов конкурсов, соревнований, конференций различного уровня 500 - 3500 р. за каждого призера;

16) За привлечение обучающихся к изучению флоры и фауны родного края, с посещением музеев Калужской области (в зависимости от количества привлечённых участников) – до 200 рублей за одного учащегося.

17) За личный вклад в укрепление школьной дисциплины – 500 -3000 р.

18) За создание социально-психологической службы, за психологическое сопровождение и мониторинг учащихся начальной школы по ФГОС НОО, психологическое консультирование учащихся 2 и 3 ступени , профориентационную работу с учениками 8 и 9 классов - 500 - 3000р.;

20) За увеличение объёма работы, в связи с проведением вечерних рейдов в неблагополучные семьи, сопровождение волонтёрской группы учащихся – 500 - 3000 р.;

21) За совершенствование учебно-исследовательской, проектной и творческой деятельности учащихся – 500 - 3500 р.;

22) За вовлечение обучающихся в жизнь местного социума, волонтёрства 500 - 2500 р.;

23) За высокий уровень организации, за результативность проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся 2000 – 3000 р.;

24) За дополнительную сверх учебного плана физкультурно-спортивную работу в школе до 1000 р.

25) За накопление информационного материала об образовательной среде обучающихся и систематическое размещение на школьном электронном сайте - 2000 р.- 6000 р;

1. **Поощрительные выплаты работникам школы**:

* в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65,70 лет) 2000- 4000 рублей
* в связи с праздничными датами (День Знаний, День учителя, Новый год, 23 февраля,

8 Марта). 500 – 5000 рублей

Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

**5. Выплата материальной помощи**

В случае экономии фонда оплаты труда может выплачиваться единовременная материальная помощь.

5.1. Единовременная материальная помощь работникам организации выплачивается в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, дети, муж, жена) 1000-3000 рублей

- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником школы или членами его семьи 1000- 2000 рублей

- в связи с необходимостью длительного лечения работника 1000- 2000 рублей

- в связи с затруднительным материальным положением 1000 - 2000 рублей.

5.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника из стимулирующей части фонда оплаты труда не чаще 1 раза за финансовый год. Экономию аудиторной занятости направлять в фонд стимулирования.

5.3. Локальный акт «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения» утверждается приказом руководителя МКОУ ООШ, д. Каменка на учебный год и согласовывается с профсоюзной организацией школы.

5.4. Установление условий премирования, не связанных с результативностью качества образования, не допускается.

**5.Условия премирования**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Основание для премирования |
| Педагогические работники | достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения – 500р.- 4000 р. |
| подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня 500 -3000 р. |
| участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов 500 -4000 р. |
| проведение открытых уроков высокого качества 500 -8000 р. |
| подготовка и проведение внеклассных мероприятий 500 -10000 р. |
| применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий 500 -8000 р. |
| использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий 500 -10000 р. |
| участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) 500 -10000 р. |
| организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.) 500 -5000 р. |
| проведение мероприятий по профилактике вредных привычек  500 -10000 р. |
| снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних 500 -2000 р. |
| снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины 500 -5000 р. |
| снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций 500 -5000 р. |
| образцовое содержание кабинета, за дежурство по школе.500 -2000 р |
| высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.) 500 – 5000 р. |
|  |
| Заместитель директора | результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися 500 -5000 р. |
| своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля 1000 – 10000 р. |
|  | высокий уровень результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся 1000 -10000 р. |
|  | Высокий уровень организации и контроля учебно –воспитательного процесса 1000 -10000 р. |
|  | За организацию проектной и научно-исследовательской деятельности педагогов в учебно-воспитательном процессе – 1000 - 10000 р.; |
| Библиотекарь | пропаганда чтения как формы культурного досуга 500 р. |
| участие в общешкольных и районных мероприятиях 500 -3000 р. |
| оформление тематических выставок 500 – 1500 р. |
| выполнение плана работы библиотекаря 500 – 2000 р. |
| Высокая читательская активность обучающихся 500-1000 р. |
|  |  |
| Младший обслуживающий персонал | Повару за соблюдение пожарной безопасности, техники безопасности при работе с оборудованием, соблюдение санитарных норм 1000 -8000 р. |
| Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы (чистота пола, стен, окон, зеркал, раковин, дверей). Участие в ремонте школы.  1000 -10000 р. |
| Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда 1000 – 5000 р. |
| Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ 1000- 10000 р. (работа с красками, с металлом) |
| Самостоятельный ремонт и обновление рабочего инвентаря 500-5000 рублей |
| Проведение генеральных уборок 1000 -10000 р. |
|  | Ежедневная качественная уборка на территории школы (подметание, косьба) – 1000-10000 р.  Активное участие в общешкольных и общесадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовка помещений к праздникам) 500-5000 рублей |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  | Эффективная организация деятельности, обеспечение бесперебойной работы школы 500-10000 рублей |
|  | Оказание помощи в создании и обновлении предметно-развивающей среды 500-8000 рублей |
| Воспитатели | Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб от родителей, сотрудников дошкольной группы): 500 – 10000 рублей.  Качественная работа по сотрудничеству и взаимодействию с родителями:  500 – 10000 рублей.  Работа со сложным контингентом воспитанников (в том числе дети – инвалиды): 500- 10000 рублей.  Использование в образовательном процессе инновационных технологий с выходом на качество воспитания: 500 – 10000 рублей.  За проведение мероприятий, способствующих хорошей адаптации дошкольников к последующему обучению в школе: 500 – 8000 рублей.  Проведение мастер-классов, участие в конкурсах профессионального мастерства (уровень школы, района, области): 500 – 8000 рублей  За подготовку и проведение утренников и открытых мероприятий (составление сценариев, подбор музыки): 1000 – 10000 рублей.  Постоянное обновление развивающей среды: 500 – 8000 рублей |

**7.** **Критерии оценки качества работы учителя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Критерии | Показатели |
| 1. **Учебная деятельность.** | | |
| 1. | % уровня обученности | 3 балла – 100%  1 балл – 99 – 95%  2 балла - за безотметочный период |
| 2. | % качества обученности  (определяется по каждому предмету, суммируется и делится на количество преподаваемых предметов) | 3 балла – 100 - 70%  2 балла – 69 -50%  1 балл – 49 – 40%  2 балла - за безотметочный период |
| 3. | Наличие учеников – победителей и призеров муниципальных олимпиад, интеллектуальных конкурсов, соревнований. | 3 балла - победитель.  2 балл – призер  1 – поощрительная грамота |
| 4. | Наличие учеников – победителей призёров и участников региональных и всероссийских олимпиад, интеллектуальных конкурсов, соревнований. | 10 баллов - всероссийский уровень;  5 баллов - победители и призёры регионального уровня;  3 балла - участники регионального уровня. |
| 5 | Наличие учеников – победителей и призёров творческих конкурсов | 5 баллов – региональный и всероссийский уровни  2 баллов – победитель муниципального уровня  1 балла – призер муниципального уровня |
| 6. | Качество сдачи ОГЭ. | По 1 баллу за каждого выпускника, получившего результат «4» и «5» |
| 1. **Научно - методическая работа.** | | |
| 1. | Учитель-победитель, призёр, участник профессиональных конкурсов и соревнований. | 15 баллов - победитель;  10 баллов – призёр;  5 баллов - участник  *На областном уровне баллы умножаются на 2, на всероссийском – на 3.* |
| 2. | Обмен опытом в виде открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету. | 2 балла за каждый открытый урок или мероприятие на школьном уровне,  5 баллов – на муниципальном уровне. |
| 3. | Выступление с докладами на педсоветах, конференциях, семинарах и т. п. | 2 балла за каждое выступление на школьном уровне,  4 балла - на муниципальном уровне. |
| 4. | Работа методического объединения | 5 баллов – 1 место  3 балла – 2 место  1 балл – 3 место |
| 5. | Работа по инновационным технологиям и методикам (указать технологию) | До 5 балов. |
| 6. | Использование ИКТ, ЦОР и ЭОР на уроке. | До 3 баллов |
| 7 | Создание и ведение собственного сайта (страницы) | 5 баллов |
| 8. | Размещение материалов в интернете, написание статьи и публикация в методических сборниках, педагогической прессе, СМИ. | 5 баллов за 1 статью. |
| 9. | Участие учителя в инновационной деятельности (апробация новых программ, УМК, введение новых ФГОСов и т.д.) | До 5 баллов. |
| 10. | Повышение квалификации | 3 баллов – курсы  1 баллы - муниципальные и региональные семинары |
| 11 | Организация проектной деятельности учащихся (курирование проектов) | 2 балла за проект |
| 12 | Прохождение аттестации | 5 баллов |
| 13. | Консультация учащихся, находящихся на семейном обучении | 1 балл за предмет |
| 1. **Общественная работа** | | |
| 1. | Работа в школьных комиссиях | 1 балл – за работу в каждом выборном органе. |
| 2. | Выполнение общественных поручений (секретарь педсовета, уполномоченный по правам ребенка и т.п.) | 5 баллов – за выполнение долговременного поручения;  1 балл – за выполнение разового поручения. |
| 3. | Пропаганда деятельности школы в СМИ. | 3 балла – за каждую публикацию. |
| 1. **Классное руководство.** | | |
| 1. | Организация открытых внеклассных мероприятий. | 2 балла за мероприятие |
| 2. | Активность участия класса в школьных мероприятиях. | 3 балла за победу в школьном мероприятии;  1 балл за участие класса в общешкольном мероприятии. |
| 3. | Организация экскурсий, поездок, походов и других мероприятий вне стен школы. | 2 балла за каждое мероприятие. |
| 4 | Обеспечение безопасных условий образовательного процесса (для начальной школы) | 5 баллов |

Надбавка за один полученный балл устанавливается образовательной организацией самостоятельно. Данные выплаты производятся при наличии финансовых средств.

**8. Порядок установления размера выплат**

**из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКОУ ООШ,**

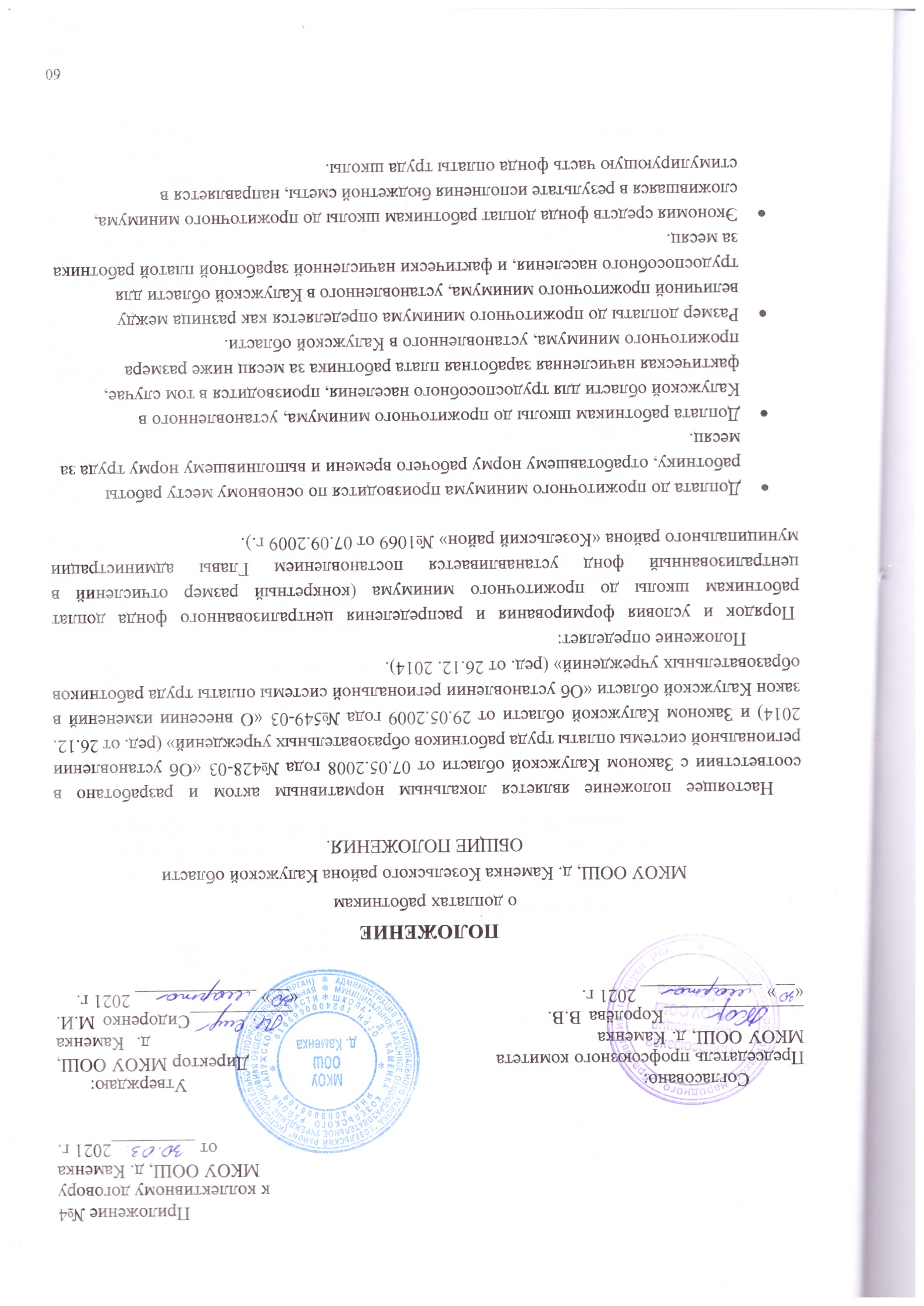
**д. Каменка**

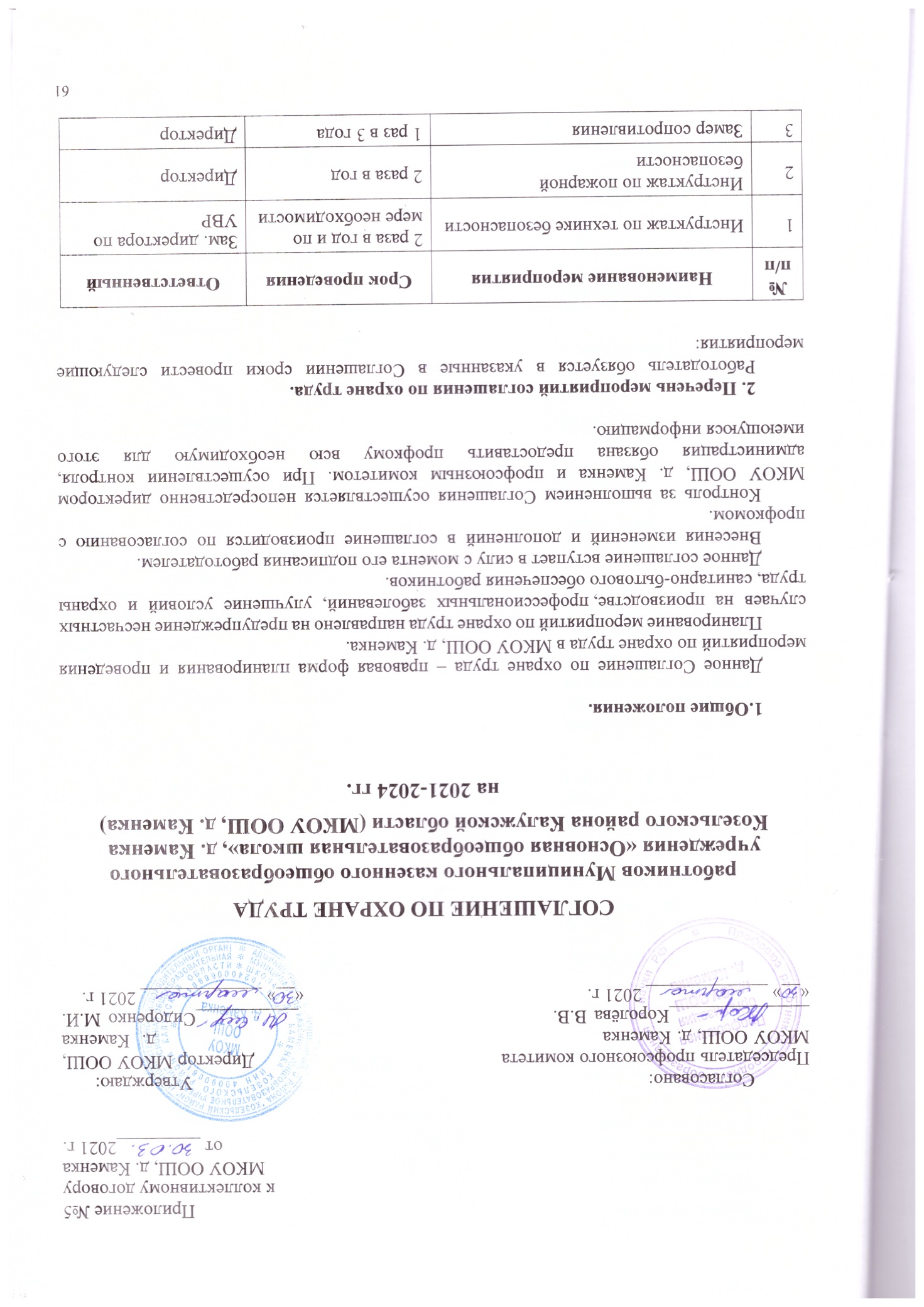
8.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКОУ устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников МКОУ ООШ, д. Каменка, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

8.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников МКОУ ООШ, д. Каменка ведется с участием комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

8.3. При установлении стимулирующей выплаты, а также в течение отчётов и др.), при наличии обоснованных жалоб родителей в течение учебного года директор школы и комиссия по распределению стимулирующих выплат имеют право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при:

Нарушение Трудового кодекса Российской Федерации, нарушение статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе в части всеобуча, Устава образовательного учреждения, не обеспечении условий безопасности учебно- воспитательного процесса, нарушении исполнительской дисциплины (некачественное ведение и несвоевременное представление документации).

****



|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 4 | Перезарядка огнетушителей | 1 раз в 5 лет | Директор |
| 5 | Профосмотр технического оборудования в пищеблоке | По графику | Директор |
| 6 | Составление договора по вывозу мусора | 1 раз в год | Директор |
| 7 | Проведение учений по пожарной безопасности | 2 раза в год | Директор |
| 8. | Проверка водяных и тепловых счётчиков | 1 раз в 5 лет | Директор |
| 9 | Замена трансформаторов тока | 1 раз в 3 года | Директор |
| 10 | Пропитка деревянно-чердачного помещения огнезащитным средством | 1 раз в 2 года | Директор |
| 11 | Отбор проб обработанных чердачных перекрытий | 1 раз в год | Директор |
| 12 | Проверка качества защитной обработки конструкций из дерева стропильной системы чердачной кровли | 1 раз в год | Директор |
| 13 | Прохождение пожарно-технического минимума для руководителей и ответственных за пожарную безопасность | 1 раз в 3 года | Директор |
| 14 | Проверка работоспособности автоматической пожарной системы | 1 раз в квартал | Директор |
| 15 | Аттестация рабочих мест | 1 раз в 5 лет | Директор |
| 16 | Обследование спортивного оборудования и спортивных сооружений | 2 раза в год | Директор |
| 17 | Обновление инструкций по охране труда | 1 раз в 5 лет | Директор |
| 18 | Проведение медосмотров | 1 раз в год | Директор |
| 19 | Обеспечение уборочным инвентарем | Регулярно | Директор |
| 20 | Проверка санитарного состояния помещений | По графику | СЭС  Директор |
| 21 | Соблюдение сроков хранения и реализации продуктов | Регулярно | Директор |
| 22 | Ведение учета и анализ несчастных случаев | Регулярно | Директор |
| 23 | Обеспечение спецодеждой работников пищеблока, другого обслуживающего персонала | По мере необходимости | Директор |
| 24 | Ремонт оборудования на участках | По мере необходимости | Директор |
| 25 | Косметический ремонт помещений | Май-август | Директор |
| 26 | Ремонт электроосвещения на территории, в помещениях школы | Регулярно | Директор |
| 27 | Замена посуды | Регулярно | Директор |

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

**в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Основная общеобразовательная школа», д. Каменка Козельского района Калужской области (МКОУ ООШ, д. Каменка)**

**на 2021-2024 гг.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  пп | Наименование мероприятий | Дата исполнения | Ответственные | Сумма  финансирования (руб) |
| 1 | Проведение в установленном порядке специальной оценки условий труда 24 рабочих мест | 1-2 кв. | Директор, зам. директора по УВР | 500  с учетом финансирования |
| 2 | Нанесение на производственное оборудование и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности | 1-2 кв. | Директор, зам. директора по УВР | 200  с учетом финансирования |
| 3 | Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, бытовых помещений (замена ламп накаливания) | 1-2 кв. | Директор, зам. директора по УВР | 200  с учетом финансирования |
| 4 | Приобретение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты | 1-4 кв. | Директор, зам. директора по УВР | 1000  с учетом финансирования |
| 5 | Организация надлежащего ухода за СИЗ (стирка, сушка, ремонт) | постоянно | Директор, зам. директора по УВР | 500  с учетом финансирования |
| 6 | Организация медицинских осмотров работников | 2 кв. | Директор, зам. директора по УВР | 38500  с учетом финансирования |
| 7 | Создание комиссии по чистоте и культуре производства | 1-2 кв. | Директор, зам. директора по УВР | 500  с учетом финансирования |
| 8 | Создание санитарного поста с аптечкой, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи | 1-2 кв. | Директор, зам. директора по УВР | 500  с учетом финансирования |
| 9 | Приобретение наглядных материалов по охране труда и обучению безопасным приемам и методам выполнения работ | 2 кв. | Директор, зам. директора по УВР | 500  с учетом финансирования |
| 10 | Организация обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников предприятия | постоянно | Директор, зам. директора по УВР | 9000  с учетом финансирования |
| 11 | Участие в ежегодном Месячнике безопасности труда в организациях Калужской области  (Пост. Губернатора № 94 от 23.03.2010 (в ред. от 10.04.2015г. №125)) | апрель | Директор, зам. директора по УВР | 1000  с учетом финансирования |
|  | Итого: |  |  |  |



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3 | Учитель химии | |  |  | | --- | --- | | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | | | Перчатки с полимерным покрытием | | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | | | Очки защитные | | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее | | | 1 шт.  дежурный  12 пар  12 пар  до износа  до износа |
| 4 | Учитель физики | |  |  | | --- | --- | | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | | | Перчатки с полимерным покрытием | | | Очки защитные | | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | | | 1 шт.  2 шт.  12 пар  до износа  до износа |

**Типовые нормы**

бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МКОУ ООШ, д. Каменка

(извлечение из приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Профессия или должность | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (ед., комплект) |
| 1. | Уборщик служебных помещений | - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;  - перчатки резиновые или из полимерных материалов | 1 шт.  6 пар |
| 2 | Завхоз | - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;  - перчатки резиновые или из полимерных материалов | 1 шт.  6 пар |
| 3 | Сторож-дворник | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  - Фартук из полимерных материалов с нагрудником  - Сапоги резиновые с защитным подноском  - Перчатки с полимерным покрытием | 1 шт.  2 шт.  1 пара  12 пар |
| 4 | Повар | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или  Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Нарукавники из полимерных материалов  Перчатки резиновые или из полимерных материалов  Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 1 шт.  1 шт.  до износа  6 пар  2 шт. |
| 5 | Кухонный рабочий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Нарукавники из полимерных материалов | 1 шт.  1 шт.  до износа |

**НОРМЫ**

бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств выдаются в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств** | **Наименование работ и производственных факторов** | **Норма выдачи на 1 работника в месяц** |
|  | Средства гидрофобного действия  (отталкивающие влагу, сушащие кожу) | Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелоче-масляными эмульсиями и другимиводорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви | 100 мл |
|  | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:  для мытья рук | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
|  | Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства | Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая) | 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |



