

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Марьяновского муниципального района «Васильевская основная
общеобразовательная школа»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально - трудовых отношений на 2020-2023 гг.
между работодателем Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения Марьяновского муниципального района «Васильевская
основная общеобразовательная школа» и работниками в лице
представителя М.Н. Горской

Принят на общем собрании работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Васильевская основная
общеобразовательная школа»
«28» июня 2020 г.

Договаривающиеся стороны:

Директор



О.Н. Семёнова

«28» июня 2020 г

от имени работников

М.Н. Горская

«28» июня 2020 г

Министерство труда и социального развития Омской области Мариинский район, г. Мариинск Трудовая инспекция № 1 Исх. № 100/2020-06-01
Коллективный договор (дополнения и изменения к коллективному договору) зарегистрирован (ны) «03.08.2020» 28
Подпись <u>Маркова</u>

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем **в лице директора Семёновой О.Н.** и работниками образовательного учреждения в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (**председатель – Горская М.Н.**), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании», «Соглашения между Министерством образования Омской области и Омской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020-2023 годы» и распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно–бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МБОУ «Васильевская ООШ» Марьяновского муниципального района, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников образовательного учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово –

экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в решении этих вопросов.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.7. Контроль за ходом коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, а также соответствующий орган по труду.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

1.17. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.19. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАНИЕМ.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения и необходимость улучшения положения работников стороны **договорились:**

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательного учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции модернизации российского образования и приоритетных направлений развития образовательной системы Омской области, приоритетных национальных проектов в сфере образования.

2.1.2. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионально мастерства, как внутри коллектива, так и в подготовке работников нашего учреждения для участия в муниципальных и региональных конкурсах.

2.1.3. Способствовать социальному партнерству.

По согласованию с первичной профсоюзной организацией работодатель обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации в работе комиссий, рабочих групп, образованных для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией социально-экономических интересов работников образовательного учреждения.

Работодатель направляет в комитет первичной профсоюзной организации проекты нормативно-правовых документов, принимаемых на уровне образовательного учреждения, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников (вопросы оплаты труда, аттестации работников, времени их труда и отдыха и т.д.), для учёта по ним мнения и позиции Профсоюза.

2.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования образовательного учреждения, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

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

2.2. Стороны считают необходимым совместно способствовать:

2.2.1. Выделению в полном объёме средств на оплату труда и социальные выплаты работникам, повышение (индексацию) их размеров, обеспечение предусмотренных законодательством социальных гарантий, на охрану труда, пожарную безопасность, повышение квалификации работников и другие статьи расходов, связанные с обеспечением нормальных условий труда работников при условии выделения денежных средств Учредителем.

2.2.2. Сохранению условий и порядка возмещения расходов на предоставление мер социальной поддержки по оплате жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности и рабочих посёлках при условии выделения денежных средств Учредителем.

2.2.3. Реализации государственных программ по обеспечению жильём работников нашего образовательного учреждения при условии выделения денежных средств Учредителем.

2.2.4. Организации санаторно-курортного лечения работников нашего образовательного учреждения при условии выделения денежных средств Учредителем и др.

2.3. Стороны согласились:

2.3.1. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образования. Обеспечивать право участия представителей работников в работе совета учреждения.

2.3.2. Принимать во внимание решение общего собрания работников по рассмотрению и принятию решения об изменении типа данного образовательного учреждения.

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. По запросу комитета первичной профсоюзной организации направлять *следующую информацию*:

- о статистических данных по численности обучающихся, работающих;

- об исполнении назначений, а также прогнозные показатели бюджета на очередной финансовый год;
- о выплате заработной платы, дополнительного вознаграждения за классное руководство;
- об охране труда и травматизме;
- о кадровом составе учреждения.

2.4.2. Содействовать привлечению внебюджетных источников финансирования.

2.4.3. Осуществлять целевое использование средств, выделяемых на образовательное учреждение, своевременно выплачивать заработную плату и другие социальные выплаты; содействовать своевременному и полному текущему финансированию при условии выделения денежных средств Учредителем, обращаясь при необходимости в финансовые органы, государственную инспекцию труда.

2.4.4. Проводить систематический анализ состояния материально-технической базы и кадрового состава учреждения и принимать меры по их укреплению при условии выделения денежных средств Учредителем.

2.4.5. Обеспечить выплаты работникам учреждения заработной платы не реже двух раз в месяц при условии выделения денежных средств Учредителем.

2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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.

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

2.5.3. Принимать меры по предупреждению и урегулированию коллективных трудовых споров (конфликтов).

2.5.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.5.5. Анализировать поступающие от членов Профсоюза предложения по улучшению работы учреждений образования и направлять предложения на рассмотрение Работодателю.

2.5.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.5.7. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

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

2.5.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

2.5.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты централизованной бухгалтерией учредителя.

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

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

2.5.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

2.5.16. Анализировать социально-экономическое положение работников, способствовать усилению социальной защищенности работников.

2.5.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5.18. Проводить проверку хода перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

2.5.19. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

2.5.20. Осуществлять поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

2.5.21. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

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

2.5.24. Организовать работу по повышению имиджа учреждения.

2.5.25. Создавать бесконфликтный, работоспособный микроклимат в коллективе учреждения.

2.5.26. Контролировать исполнительскую и трудовую дисциплину.

2.5.27. Содействовать в улучшении материально-технической базы и кадрового состава учреждения и принимать меры по их укреплению

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3. Стороны договорились выполнять следующие положения:

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями, возникшие на основании трудового договора, регулируются Трудовым кодексом РФ.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

3.2. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника с уставом образовательного учреждения, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается в письменной форме на неопределенный срок либо на определенный срок (на период отпуск работника, замещение работника и т.д.). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в случаях, в частности, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к трудовому договору.

3.4. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.

3.5. В связи с принятием нового Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), повышением уровня квалификационных требований по ряду должностей,

расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника как условие выполнения работниками определенного вида деятельности, в связи с чем повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.6. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности (на учебный год у педагогических работников), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.7. Начало работы - 8.00 ч. (работа учреждения организована: 1 смена - учебные занятия; 2 смена - внеурочная деятельность, воспитательная работа, работа дополнительного образования).

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.

3.8. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (в случае производственной необходимости при отсутствии педагогических работников – может быть увеличена с согласия работника).

3.9. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Суббота – рабочий день при условии графика мероприятий Учредителя

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

3.11. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, но при условии выполнения Сан ПИНов.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей, распоряжений администрации и иных условий.

3.12. Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников на новый учебный год устанавливается администрацией учреждения по

согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работника в отпуск, о чем последний знакомится. При изменении условий и других причин в начале учебного года может меняться занятость и нагрузка педагогических работников.

3.13. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в учреждениях, в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с профсоюзным органом. Администрация учреждения и профсоюзный орган обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

3.14. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника и выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) руководителя учреждения с доплатой не менее, чем в двойном размере, или работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха по согласию работника. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.15. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа администрации и согласования его с профсоюзным комитетом учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их в случаях, определенных частью второй ст.99 ТК РФ.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет.

3.16. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с согласия работника, и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

3.17. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час, без последующей отработки, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время.

3.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

3.19. Время каникул, не совпадающее с отпуском работников, является их рабочим временем. В эти периоды работники привлекаются администрацией учреждений образования к педагогической, организационной, хозяйственной и

другой работе в пределах времени, не превышающего их аудиторной занятости до начала каникул.

3.20. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

3.21. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (56 календарных дней).

3.22. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

3.23. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

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

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска. При переносе отпуска по указанным причинам, преимущество в выборе новой даты начала отпуска остается за работником.

3.25. 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.

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

3.26. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ и отраслевыми соглашениями.

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

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормативной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются Приложением № 2 к коллективному договору, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормативной продолжительности рабочего времени и других условий.

3.28. Образовательное учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Работник может воспользоваться дополнительным отпуском в другое время по согласованию (заявлению) с администрацией образовательного учреждения.

3.29. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- на рождение ребенка – до 3 дней;
- бракосочетание детей – до 3 дней;
- бракосочетание работника – до 3 календарных дней;
- похороны близких родственников – до 3 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – до 3 календарных дней;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – до 2 день;
- работнику, за прохождение ежегодного медицинского осмотра, если он им пройден во время ежегодного оплачиваемого отпуска – до 2 день.

3.30. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.31. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- для медицинского обследования в случае заболевания – до 5 дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 дней;
- при праздновании свадьбы детей – до 3 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – до 3 календарных дней;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – до 3 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

3.32. Работникам, занятым на работах с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе:

- повару, работающему у плиты – до 7 дней;
- водителю школьного автобуса за дополнительный объем работ (ремонт, работа с документацией и т.д) – до 7 дней.

3.33. Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

3.34. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

3.35. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.99 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять и защищать трудовые социально-экономические и профессиональные права и интересы членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и отраслевыми соглашениями.
- осуществлять контроль за выполнением всеми работниками своих должностных обязанностей качественно и в установленные сроки;
- содействовать сплоченности всего коллектива, созданию хорошего, комфортного микроклимата, равноправию всех членов коллектива;
- содействовать в повышении профессионального уровня работников;
- содействовать в повышении имиджа организации,
- конструктивно участвовать в решении проблем, трудностей учреждения.
- не создавать преднамеренно конфликтных ситуаций в коллективе, при работе с администрацией;
- организовывать поздравления в дни рождения, юбилеи для всех работников без исключения;
- организовывать помощь всем работникам при проведении похоронных мероприятий, помощи при заболеваниях работников и членов их семей
- предоставлять работодателю письменно мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, выполнения должностных обязанностей работниками и т. д с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.
- организовывать мероприятия по улучшению условий труда, материально-технической базы и повышению заработной платы и т. д.

IV. ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ И ПЕРЕОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

4.1. Работодатель:

4.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения образовательного учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников.

4.1.2. Разрабатывает систему мер по повышению квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников, и обеспечивает финансирование этих мер.

4.1.3. Проводит ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **трудовым договором**, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

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.

4.2.2. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

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

4.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

4.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

4.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

4.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

4.2.7. По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному

плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

4.2.8. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

4.2.9. Считать критериями массового увольнения работников:

- увольнение работников в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников образовательного учреждения в течение 90 календарных дней.

4.2.10. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников образовательных учреждений может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения.

4.2.11. При сокращении численности или штата работников образовательных учреждений преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного статьей 179 Трудового кодекса РФ, обладают лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе также имеют:

- предпенсионного возраста (не более чем за 2 года до пенсии);
- педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии;
- семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях;
- председатели первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы;
- имеющие длительный стаж непрерывной работы в данном образовательном учреждении;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;

4.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением ее на свое заседание.

4.2.13. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата.

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

4.2.15. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

4.2.16. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.2.17. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

4.2.18. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах, и обеспечивать финансирование этих мероприятий.

4.2.19. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

4.2.20. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173, 174, 176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием).

4.2.21. Рассматривать с работодателем все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.22. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по ст.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.2.23. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4.2.24. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске;

- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одновременно двух работников из одной семьи при наличии одного ребенка.

4.2.25. Содействовать созданию и эффективной работе Советов молодых учителей, преподавателей с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых преподавателей.

4.2.26. Обеспечивать в обязательном порядке участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения или представителя вышестоящей профсоюзной организации в составе аттестационной комиссии при проведении аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника, данного образовательного учреждения, занимаемой должности.

4.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.3.1. Осуществлять контроль, за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

4.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

4.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.

4.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

4.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

4.3.6. Осуществлять контроль за выполнением всеми работниками своих должностных обязанностей качественно и в установленные сроки;

4.3.7. Содействовать сплоченности всего коллектива, созданию хорошего, комфортного микроклимата, равноправию всех членов коллектива;

- содействовать в повышении профессионального уровня работников, содействовать в повышении имиджа организации,

4.3.8. Конструктивно участвовать в решении проблем, трудностей учреждения, не создавать преднамеренно конфликтных ситуаций в коллективе, при работе с администрацией;

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Оплата труда в МБОУ «Васильевская ООШ» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда

разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательных учреждений, утвержденной органами самоуправления муниципального образования.

5.1.2. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.1.3. Средства, поступающие на содержание учреждения образования распределяются: на оплату труда и на материально-техническое обеспечение.

5.1.4 Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть составляет 70% от ФОТ, стимулирующая - 30%.

5.1.5. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада, зависящего от:

- количества обучающихся по предмету в каждом классе на начало учебного года;

- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;

- повышающего коэффициента за работу в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области

- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

- доплата за неаудиторную занятость;

б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, за работу в ночное время и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет 12 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда.

в) дополнительных выплат в целях неуменьшения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану;

г) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

5.1.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), за работу в ночное время, за сверхурочную работу, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается в состав МРОТ

5.1.10. Из общего фонда оплаты труда устанавливать дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения размера базовой части оплаты труда по сравнению с размером заработной платы педагогов до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

5.1.11. При определении размеров нагрузки руководителя учреждения предоставлять ему право на ведение не менее чем 6 часов аудиторной занятости в неделю педагогической нагрузки с целью сохранения права на досрочную пенсию по старости.

5.1.12. Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании трудовых договоров (контрактов).

Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

5.1.13. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

«Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость», а также «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения» принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем учреждения.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с выборным органом (комиссией по распределению ФС) и по согласованию с профсоюзным комитетом на основании приказа руководителя образовательного учреждения

5.14. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата, в том числе стимулирующие выплаты и вознаграждение за классное руководство, выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

5.1.15. Оплата в период карантина или в других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществляется в размере среднего заработка.

5.1.16. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

5.1.17. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности

(включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

5.1.18. Установленный при тарификации размер заработной платы учителя выплачивается ежемесячно (в том числе в каникулярное время) независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.1.19. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем аудиторной занятости, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен (кроме случаев производственной необходимости, изменении условий и т.д.) по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов и т.д.

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

Объем неаудиторной занятости, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году без объективных причин.

Аудиторную и неаудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

5.1.21. Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только в случаях:

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

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

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

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;

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

5.1.22. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске;
- службы в рядах Российской Армии.

5.1.23. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно независимо от вины работодателя.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

5.1.25. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы, работник в письменной форме должен предупредить работодателя или его представителя о начале простоя.

5.1.26. При подсчете неаудиторной занятости за работу педагога, выполняющего работу классного руководителя, использовать коэффициент 1.

Вознаграждение учителям предметникам за выполнение функций классного руководителя не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате.

5.1.27. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных либо выплата может производиться по заявлению работника в указанный работником период выплаты денежных средств в учреждении.

5.1.28. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного,

регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.1.29. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

5.2 Руководитель обязуется:

5.2.1. Заработная плата выплачивается 12 и 27 числа каждого месяца. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 12 число месяца, первая выплата заработной платы производится 12 числа данного месяца.

5.2.2. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

5.2.3. Объем аудиторной занятости педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Аудиторную и неаудиторную занятость на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и объема занятости в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год.

5.2.4. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах согласно Приложению №1 к Положению об оплате труда, а также:

- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, но не менее 80% оклада;

5.2.5. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах, не ниже установленных Правительством РФ.

5.2.6. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки.

5.2.7. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

5.2.8. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

5.2.9. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации проведение мероприятий по аттестации работников школы.

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

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Осуществляет контроль, за правильностью исчисления заработной платы работников образовательных учреждений.

5.3.2. Организует учебу по вопросам оплаты труда, трудового законодательства.

5.3.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с нарушениями в начислении заработной платы работнику.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

6.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1 Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при переводе на другую работу;
- при увольнении;
- при оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.1.2. Производить в соответствии с коллективным договором оплату за счет средств образовательного учреждения участия работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

6.1.3. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком, учитываются при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов.

6.1.4. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная

категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий.

Результаты педагогической деятельности по другой педагогической должности (при соответствии профиля работы или специализации) учитывать при аттестации работника на соответствие занимаемой должности, а также на соответствие уровня квалификации требованиям первой или высшей квалификационным категориям.

6.1.5. Продлить срок действия до одного года квалификационной категории педагогическим работникам в случае истечения срока ее действия вовремя:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком;
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
- отпуска до одного года;
- службы в рядах Российской Армии.

Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационных категорий оплата может производиться с учетом данных категорий в течение не более двух лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

6.1.6. Предусматриваются особые (упрощенные) формы аттестации на соответствие требованиям первой (высшей) квалификационной категории для победителей и лауреатов всероссийских и региональных профессиональных конкурсов, для педагогических работников, имеющих государственные или ведомственные награды, почетные звания, ученую степень.

6.1.7. Предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию не менее 2 лет по другой должности.

6.1.8. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.1.9. Производить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, сохранить за ними ранее установленные доплаты.

6.1.10. Педагогическим работникам образовательных учреждений и проживающим в сельской местности, области предоставлять право на льготы по оплате жилплощади и коммунальных услуг (отопление, освещение) в соответствии с действующим законодательством.

6.1.11. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173, 174, 176, 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

6.2. При наличии собственных средств, в том числе средств учредителей и спонсоров, осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников.

6.2.1. Сохранение средней заработной платы по основному месту работы за работниками образовательных учреждений, направленными на курсы повышения квалификации. Оплата курсов повышения квалификации, проезда к месту учебы и обратно, а также выплата командировочных расходов осуществляются за счет работодателя.

6.2.2. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников образовательных учреждений на прохождение аттестации без возмещения им командировочных расходов согласно законодательству.

6.2.3. Устанавливать ежемесячную доплату педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, за ученые степени доктора наук 25%, кандидата наук 15%; за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - 10%

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

6.3.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

6.3.3. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

6.3.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

6.3.5. Определить время и место для питания работников образовательных учреждений

6.3.6. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

6.3.7. Выплачивать педагогическим работникам независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки,

компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством.

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.4.1. Содействовать улучшению условий труда, материально-технической базы учреждения, быта и оздоровления работников.

6.4.2. Направить средства бюджета первичной профсоюзной организации:

- на оказание материальной помощи работникам;
- на частичную компенсацию приобретения путевок в оздоровительные лагеря для детей работников образовательного учреждения, являющихся членами профсоюза в оздоровительные, санаторно-курортные организации работникам учреждения;
- полную или частичную выплату работникам за оказываемые платные медицинские услуги

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2. В соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ на финансирование мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения в образовательных учреждениях, определенные Соглашением по охране труда, выделять средства в размере не менее 0,3 процента суммы затрат на оказание образовательных услуг по охране труда.

7.1.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

7.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.1.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

7.1.8 По мере необходимости проводить закупку средств профилактики : бесконтактные измерители температуры, индивидуальные дезинфицирующие средства, диспенсеры с дезинфицирующими средствами, маски, оборудовании для обеззараживания т очистки воздуха и т.д

Выделение денежных средств на закупку средств профилактики : бесконтактные измерители температуры, индивидуальные дезинфицирующие средства, диспенсеры с дезинфицирующими средствами, маски, оборудовании для обеззараживания т очистки воздуха и т.д осуществляется Учредителям по фактическим потребностям учреждения.

7.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.1.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника в соответствии со ст. 220 ТК РФ.

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

7.1.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

7.1.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.16. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного

органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

7.1.19. Оборудовать места для отдыха работников организации.

7.1.20. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.1.21. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых работников и их детей

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

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проведение гигиенического обучения оплачиваются за счет средств работодателя.

Внеочередные медицинские осмотры (обследования) по просьбам работников в соответствии с медицинским заключением проводятся за счет средств работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

Не прохождение осмотра не по вине работника не может служить основанием для отстранения его от работы.

7.2.2. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, уполномоченные по охране труда профсоюзных комитетов учреждений образования сообщают в органы управления образованием.

7.3. Работник в области охраны труда обязан:

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

7.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве,

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

7.5.2. Проводить работу по оздоровлению работников и детей работников учреждения.

7.5.2. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в общеобразовательном учреждении и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии со ст.25 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.5.3. Обеспечивать избрание уполномоченных по охране труда профкомов, способствовать формированию и организации деятельности комиссий по охране труда. Оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.5.4. Осуществлять профсоюзный контроль за условиями труда, совместно с представителями работодателя участвовать в комиссиях, по специальной оценке, условий труда, при приемке образовательных учреждений к новому учебному году, доводить до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролировать выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

VIII. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

8.1. Стороны соглашения.

8.1.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» от 01 апреля 1996г. №27-ФЗ, работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях,

предоставленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учёта, по мере их представления.

8.1.3. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению:

- негосударственного пенсионного обеспечения в соответствии с постановлением президиума Обкома профсоюза от №12 от 15 июня 2011года;
- дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений (софинансирование) в соответствии с Федеральным законом от 30.04.2008г. № 56-ФЗ;

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1 Осуществлять обязательное пенсионное страхования работников в порядке, установленном федеральными законами.

8.2.2. Принимать меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда РФ.

8.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

8.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.3.1. Осуществлять контроль за своевременной и полной уплатой страховых взносов работодателем в Пенсионный фонд РФ.

8.3.2. Оказывать организационную помощь представителям Пенсионного фонда РФ при проверке вопросов реализации пенсионного законодательства.

8.3.3. Осуществлять контроль за деятельностью образовательного учреждения по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе государственного пенсионного страхования. Представлять интересы членов профсоюза по пенсионным вопросам в судах.

IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

Права и гарантии деятельности выборного профсоюзного органа определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами РФ, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, законом Саратовской области «Об образовании», Уставом образовательного учреждения, Генеральным Соглашением, региональным, отраслевым соглашениями, коллективным договором.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители обязаны:

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

9.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации учреждения независимо от численности членов Профсоюза бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором.

9.2.3. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средства в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Заявления о перечислении действительны до увольнения работника из образовательного учреждения.

9.2.4. Не допускать вмешательства в практическую деятельность профсоюзных органов и организаций.

9.2.5. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3, пункту 5, пункту 6 б), пункту 8 статьи 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

9.2.7. В случае если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 2%

9.2.8. Не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать учреждения, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.9. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания.

9.2.10. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

9.2.11. Обеспечивать в обязательном порядке участие представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает педагогический работник, в составе аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

9.2.12. Признать, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

9.3.1. Работникам, входящим в состав профсоюзных органов, предоставляют свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы, что оговаривается данным коллективным договором, соглашениями.

9.3.2. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

9.3.3. Увольнение по инициативе работодателя, а равно изменение существенных условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма аудиторной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат, и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.4. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса РФ устанавливают доплаты и надбавки в пределах имеющегося фонда оплаты труда и внебюджетных средств учреждения, организации неосвобожденным руководителям выборных профсоюзных органов в размере до 20%.

9.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

9.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

9.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

9.4.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на продление уровня оплаты труда по действующей квалификационной категории по их заявлению сроком до 1 года.

9.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

9.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, допускается после окончания выборных полномочий с учетом мнения выборного профсоюзного органа. В случае полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

9.7. Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения подлежат:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;

- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- режим работы всех категорий работников;
- определение объёма аудиторной и неаудиторной занятости;
- расписание занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

9.8. Стороны способствуют заключению коллективного договора и соглашений между работодателем и работниками (в лице председателя первичной профсоюзной организации).

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

10.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

10.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

10.5. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. Представлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

10.9. По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом

_____ **М.Н. Горская**

« » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБОУ «Васильевская ООШ»

_____ **О.Н. Семёнова**

« » _____ 20__ г.

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

МБОУ «Васильевская ООШ»

Правила внутреннего трудового распорядка

МБОУ «Васильевская ООШ»

В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом в соответствии с прожиточным минимумом, а также право на защиту от безработицы. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральными законами продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению производительности труда, эффективности деятельности организации и работников.

1.2. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами

1.3. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом учреждения, регламентирующим в соответствии с федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1.4. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех работников учреждения и являются приложением к коллективному договору

2. ПОРЯДОК ПРИЁМА И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1 Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе.

2.2. В трудовом договоре указывается фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя.

В случае заключения срочного трудового договора в нём указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для

заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

2.3. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

- Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

- Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение рабочей недели, то трудовой договор аннулируется.

На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами об образовании. К педагогической деятельности в учреждении допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование. Образовательный ценз указанных лиц подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

Педагогические работники учреждения имеют право:

а) на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утверждённой Учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников, при этом выбор учебников и учебных пособий осуществляется в соответствии с определённым списком учебников и учебных пособий;

б) на повышение квалификации. В этих целях администрация создает условия, необходимые для успешного обучения работников в учреждениях высшего профессионального образования, а также в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации;

в) на аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

г) на сокращенную рабочую неделю, на удлиненный оплачиваемый отпуск, на получение пенсии за выслугу лет, социальные гарантии и льготы в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

д) на длительный (до 1 года) отпуск не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Порядок и условия предоставления отпуска определяются действующим законодательством;

е) на дополнительные льготы, предоставляемые в регионе педагогическим работникам учреждения;

Педагогические работники учреждения в обязательном порядке проходят периодическое медицинское обследование, которое проводится за счет средств работодателя при фактическом и своевременном выделении данных средств Учредителем.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, которые могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в предыдущем абзаце;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения».

2.4. В трудовом договоре по соглашению сторон может предусматриваться условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций, их заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства);
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- справка о наличии/отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- медицинское заключение о состоянии здоровья и допуске к работе,
- ИНН,
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

Может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов согласно законодательства РФ.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем.

В случае отсутствия трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или иной причине работодатель вправе по письменному заявлению (с указанием причин отсутствия трудовой книжки) работника оформить новую трудовую Книжку.

При заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6. Прием на работу оформляется распоряжением (приказом) работодателя в соответствии с Унифицированными формами первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденными в установленном порядке (далее - Унифицированные формы). Распоряжение (приказ) о приеме оформляется на основании заключенного трудового договора и объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.7. При приеме на работу (переводе в установленном порядке на другую работу) работодатель обязан:

- а) ознакомить работника с должностной инструкцией (под роспись), условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

б) ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника;

в) ознакомить работника с инструкцией по охране труда, провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной и электроохране и другим правилам по охране труда (под роспись);

г) сообщить об обязанности по сохранению персональных сведений, обучающихся/воспитанников, работников учреждения, сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну учреждения и ответственности за ее/их разглашение или передачу другим лицам.

2.8. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, в случае, если работа в организации является для работника основной, ведутся трудовые книжки установленного образца. Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

2.9. Перевод на другую постоянную работу внутри организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место, в другое структурное подразделение организации той же местности, поручение работы: во время каникулярного оздоровления обучающихся на базе ОУ, организации работы с детьми в каникулярное время, на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся при школе руководителем, воспитателями данного оздоровительного учреждения на базе школы или в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность является одним из видов деятельности образовательного учреждения и является обязательным для исполнения всеми работниками образовательного учреждения. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

Руководитель образовательного учреждения назначает руководителя оздоровительного учреждения на базе школы или вне ее, воспитателей и обслуживающий персонал на весь сезон оздоровления приказом по учреждению. Отказ от выполнения данного вида деятельности без уважительных причин считать, как нарушение трудовой дисциплины

Распоряжение (приказ) о переводе на другую постоянную работу оформляется в соответствии с Унифицированными формами.

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 отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 ТК РФ.

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным ТК РФ. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным иными федеральными законами

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении

2.12 Увольнение работника допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу, в связи с сокращением численности или штата работников, в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

- а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

2.13. При принятии решения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по сокращению численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи:

- 1) с сокращением численности или штата работников;
- 2) несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 3) неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится только с учётом мотивированного мнения профкома организации или в ином порядке, предусмотренном коллективным договором организации.

Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены иные случаи, когда увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мнения профкома организации или по согласованию с профкомом.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в результате несоответствия работника занимаемой

должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома организации.

2.14. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профкома организации и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.15. Прекращение трудового договора оформляется распоряжением (приказом) работодателя в соответствии с Унифицированными формами.

При увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения при личном обращении за ней.

В случае неявки работника за трудовой книжкой в день увольнения, то по письменному заявлению или по почте России (письмом с уведомлением).

На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, состоящее из заверенных копий приказов о приеме на работу и перемещении по службе, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа, копий приказов о поощрениях и увольнении.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

2.15.1. Прекращение трудового договора:

- Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.
- Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ).

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст. 80 ТК РФ).

2.15.2 Независимо от причины прекращения трудового договора работодатель обязан:

- издать приказ об увольнении, указав основание прекращения трудового договора в точном соответствии с пунктом и статьей Трудового кодекса РФ;
- выдать работнику оформленную трудовую книжку в день прекращения трудового договора;
- выплатить все суммы, причитающиеся работнику, в день увольнения;
- направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на отправление ее по почте, в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения;
- выдать трудовую книжку работнику, не получившему ее после увольнения, не позднее трех рабочих дней со дня письменного обращения за ней.

2.15.3 Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника.

2.15.4. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек.

2.16. Руководитель образовательного учреждения вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию и другие документы для приобщения к личному делу.

2.17 Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения работником возраста 75-ти лет.

2.18. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен под роспись с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, правилами и инструкциями по охране труда и технике безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативными правовыми актами образовательного учреждения. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативных правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами и безопасности труда, а также коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных

профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законами;
- участие в управлении организацией в предусмотренных законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законами;
- обязательное социальное, пенсионное, медицинское страхование в случаях, предусмотренных законами;
- улучшение жилищных и социально-бытовых условий.
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором и настоящими правилами.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые и иные обязанности, возложенные на него трудовым договором и другими локальными актами ОО;
- соблюдать настоящие правила внутреннего распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования охраны труда пожарной и электробезопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, распоряжениями, приказами работодателя, трудовым договором и настоящими правилами.
- выполнять обязанности дежурного учителя и сопровождающего /ответственного за жизнь и здоровье детей во время организованных перевозок детей;

- организовывать питание, контроль за использованием денежных средств, обучающихся/воспитанников, находиться в столовой во время питания обучающихся/воспитанников;
- правильно, своевременно, аккуратно вести документацию и отчетность, в том числе и электронную, согласно занимаемой профессии
- приходить за 20 мин до начала работы, готовить рабочее место, уходить только после выполнения всех трудовых и иных обязанностей;
- следить за безопасностью жизни и здоровья, соблюдением ТБ, ОТ обучающимися/воспитанниками в урочное / неурочное время, во время перемен;
- содействовать сплоченности всего коллектива, созданию хорошего, комфортного микроклимата, равноправию всех членов коллектива;
- содействовать в повышении своего профессионального уровня;
- содействовать в повышении имиджа организации,
- конструктивно участвовать в решении проблем, трудностей организации.
- не создавать преднамеренно конфликтных ситуаций в коллективе, при работе с администрацией и другими участниками УВП;
- предоставлять работодателю письменно мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, решении вопросов функционирования организации
- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений, проблем и т.д.
- проявлять инициативу и творчество

3.3. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения настоящих правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию либо с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством, коллективными договорами, соглашениями и настоящими правилами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- создавать комиссию по трудовым спорам;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и трудовым договором формах;
- осуществлять обязательное социальное, пенсионное, медицинское страхование работников в порядке, установленном законами;
- создавать условия для осуществления деятельности профсоюзной организации, предусмотренные законодательством, а также коллективным договором;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором и настоящими правилами.

V. Режим работы и отдыха.

5.1 Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов в неделю, с предоставлением двух выходных дней: суббота, воскресенье.

Названная продолжительность рабочей недели сокращается на:

- 16 часов в неделю – для работников в возрасте 16 лет;
- 5 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы;
- 4 часа в неделю – для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
- 4 часа в неделю и более – для работников, занятых на работах с вредными и (или) иными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ

5.2 Для педагогических работников определяется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Продолжительность ежедневной работы 36 ч., в том числе время начала и окончания работы определяются расписанием занятий по сменам, утвержденным администрацией ОО.

5.3. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учёбы время, не может превышать половины норм, названных в п. 2 настоящего раздела.

5.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

5.5. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет, ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Режим работы:

Для педагогов школы устанавливается:

- учебный рабочий день продолжительностью 7 часов:

начало работы - 8.00 ч

окончание работы – 15 -00 ч (согласно расписания)

- рабочее время для внеурочной деятельности и дополнительного образования:

начало работы - 14-30 ч

окончание работы – 18-30 ч (согласно расписания)

Подвоз детей: 07-15;15-45 либо согласно графика маршрута школьного автобуса

Режим работы других работников: согласно графика смен

5.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (не относится к работающим на условиях сокращённого рабочего дня).

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон. Соглашение о гибком рабочем дне может быть достигнуто как на определённый срок, так и без указания срока.

Установление гибкого рабочего времени оформляется приказом работодателя.

5.9. продолжительность ежедневной работы не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учёбу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 3,5 часа;
- для инвалидов – продолжительности, установленной в соответствии с медицинским заключением;
- для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, где установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать; при 36-часовой рабочей недели -8 часов; при 30 – часовой рабочей недели и менее – 6 часов.

5.10. К должностям с ненормированным рабочим днём, при котором отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени относятся:

- директор школы и его заместители

5.11. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час. Ночным считается с 22 часов до 6 часов.

5.12. Не сокращается продолжительность работы в ночное время для работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

5.13. К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;

- работники, не достигшие возраста 18 лет.

5.14. По заявлению работника работодатель вправе разрешить ему работу в организации по другому трудовому договору, по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.

Особенности порядка заключения трудового договора в порядке совместительства для отдельных категорий должностей (работе) устанавливаются законодательством.

5.15. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырёх часов в день и 16 часов в неделю.

5.16. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

1. при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственного или стихийного бедствия;

2. при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

3. при необходимости выполнить (закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена /закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если выполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4. при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5. для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принимать меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа организации.

5.17. Не допускается привлечение к сверхурочным работам:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;

5.18. К сверхурочным работам привлекаются с их письменного согласия при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет.

Указанные категории работников должны в письменной форме быть ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

5.19. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырёх часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

5.20. Работодатель ведёт учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

5.21. Работодатель обязан устранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, пожарной и электробезопасности;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В период отстранения от работы (недопущение к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных законами. В случаях отстранения работника, который не прошёл обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за всё время отстранения от работы как за простой по вине работодателя.

Рабочее время и время отдыха указываются в трудовом договоре.

5. 22. Работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению график работы;
- отменять, изменять продолжительность рабочего времени и перерывов между ним.

5.23 Рабочий день педагога начинается за 20 минут до начала предстоящего урока и заканчивается после выполнения всех своих обязанностей в полном объеме.

Запрещается во время проведения уроков:

- работнику заниматься другими делами, находиться вне рабочего места, оставлять без присмотра обучающихся/воспитанников;
- отвлекать работников от их непосредственной работы или снимать для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, созывать собрания, заседания и педсоветы (кроме исключительных экстренных случаев)

Для других работников (библиотекарь, обслуживающий персонал и прочие) устанавливается пятидневная рабочая неделя с продолжительностью 36 часов в неделю, с предоставлением двух выходных дней: суббота и воскресенье.

5.24. По заявлению работника работодатель вправе разрешить ему работу на предприятии по другому трудовому договору, по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства. Особенности порядка заключения трудового договора в порядке совместительства для отдельных категорий должностей (работ) устанавливаются законодательством.

5.25. Работникам организации предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней. Удлинённый основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней (учителям) и 42 календарных дня (воспитателям).

5.26. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с Графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков составляется с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы организации, благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

5.28. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия или выборного органа. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.29. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе
- время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются: а) время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ; б) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста, в) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней.

5.30. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 12 и 27 числа каждого месяца. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 12 число месяца, первая выплата заработной платы производится 12 числа данного месяца.

VI. МЕРЫ ПООЩРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

6.1. За добросовестное исполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) премирование в соответствии с положением "О материальном стимулировании работников".
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение Почетной грамотой;
- д) и другие виды поощрений.

Поощрения объявляются в распоряжении (приказе), доводятся до сведения всех работников и заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным и иным наградам.

6.3. Совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия.

За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применить следующие **дисциплинарные взыскания**:

- 1.Замечание;

2 Выговор;

3. Увольнение по соответствующим основаниям;

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

- а) прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня).

- б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- в) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения, Трудового кодекса РФ,

- г) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя)

- д) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы,

- е) виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок, совершенный работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ст. 193 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия этого педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению

заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

6.4 До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5 При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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

6.7. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за дисциплинарный проступок по соответствующим основаниям.

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

6.9 Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

6.10 Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников

VIII. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

8.1.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- другие обязанности в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

8.1.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, техники безопасности;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, технике безопасности и выполнять их,
- проходить стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
- выполнять должностные инструкции и распоряжения администрации.

8.2.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование);
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.2.2. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

8.2.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

8.3. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

8.3.1. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.3.2. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

8.3.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.4. Работодатель и должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности, предусмотренной действующим законодательством.

Приложение № 2

Трудовой договор N

от « » _____ 20 г.

д. Васильевка
Марьяновского района
Омской области

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Марьяновского муниципального района «Васильевская основная общеобразовательная школа» Омской области, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Семёновой Ольги Николаевны, действующего на основании Устава и гражданин _____ (паспорт серии № _____ выдан _____ 00.00.20 г), проживающий по адресу: _____, именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от « _ » _____ 20 г. года № _____ о нижеследующем.

1. Стороны договорились изложить Трудовой договор № _____ от _____ 20 года, заключенный между Работодателем и ФИО _____ в следующей редакции:

1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по должности **учителя должность** с учебной нагрузкой согласно Учебного плана ОУ ежегодного учебного года (с возможностью совмещения преподавания других предметов), а работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора.

Работник выполняет другие виды дополнительной педагогической работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, входящей в круг его основных должностных обязанностей, без занятия другой штатной должности и при необходимости другие виды дополнительной работы для качественного осуществления учебно – воспитательного процесса.

1.2. Работник принимается на работу: в Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Марьяновского муниципального района «Васильевская основная общеобразовательная школа», расположенное по адресу: 646053, Омская область, Марьяновский район, д. Васильевка, ул. Школьная, 28.

Работнику устанавливается по занимаемой должности учебная нагрузка в объеме _____ часов в неделю согласно Учебного плана на очередной учебный год

1.3. Работа у работодателя является для работника: основной.

1.4. Настоящий трудовой договор заключается на:

1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с _____

1.6. Дата начала работы - _____

2. Права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором.

2.1.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.1.4. Защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

2.1.5. Самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов в соответствии с образовательной программой образовательного учреждения, методов оценки знаний обучающихся.

2.1.6. Определение обучающимся в период образовательного процесса заданий, связанных с организацией и проведением учебных/внеучебных занятий, внеурочной деятельности, а также с обеспечением порядка и дисциплины в течение учебного времени.

2.1.7. Ознакомление с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения, получать копии указанных жалоб и других документов.

2.1.8. Повышение квалификации не реже одного раза в пять лет.

2.1.9. Прохождение аттестации на соответствующую квалификационную категорию в соответствии с законодательством.

Работник имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2.2.0 Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором, выполнять установленные нормы труда.

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, должностные обязанности, иные локальные нормативные и организационно-распорядительные акты работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника, с которыми работник был ознакомлен под роспись или устно, законодательство РФ.

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину; своевременно и качественно выполнять распоряжения, постановления, указания и другие нормативные акты.

2.2.4. Бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, имуществу других работников.

2.2.5. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, имуществу других работников.

2.2.6. Осуществлять обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета, обязанностей классного руководителя

2.2.7. Реализовывать применяемые в образовательном учреждении образовательные программы в соответствии с учебным планом, расписанием занятий, планом мероприятий и личными планами. Использовать в своей работе современные образовательные и воспитательные технологии, в том числе ИКТ, вести диагностическую и исследовательскую деятельность.

2.2.8. Осуществлять текущий контроль успеваемости обучающихся по принятой в образовательном учреждении системе, своевременно выставить оценки в классный журнал и дневник обучающегося. Качественно и своевременно вести Электронные журнал, дневник. Качественно и своевременно вести и заполнять школьную документацию, в том числе и электронную.

2.2.9. Готовить обучающихся и участвовать в установленном порядке в итоговой аттестации обучающихся.

2.2.10. Соблюдать законные права и свободы обучающихся.

2.3.11. Осуществлять подготовку к проведению занятий и вести необходимую документацию.

2.2.12. Участвовать в работе органов самоуправления образовательным учреждением, в родительских собраниях, консультациях, оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, предусмотренных образовательной программой, локальными правовыми актами образовательного учреждения.

2.2.13. Поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся, оказывать им методическую и консультативную помощь.

2.2.14. Принимать участие в периодических дежурствах в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, в организации подвоза учащихся из других населённых пунктов

2.2.15. Поддерживать и способствовать поднятию имиджа школы.

2.2.16. Соблюдать педагогический такт в общении.

2.2.17. Способствовать созданию положительного психологического микроклимата как с учащимися, так и с сотрудниками и администрацией данного учреждения.

2.2.18 предоставлять работодателю возможность в любое время беспрепятственно посещать учебные занятия и внеучебные мероприятия; внеурочную деятельность

2.2.19 не разглашать служебную тайну, ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;

2.2.20. проходить медицинские осмотры;

Работник обязан выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

2.2.21. выполнять законодательство РФ, локальные и уставные акты учреждения, распоряжения и приказы администрации

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору.

3.1.2. Принимать локальные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, должностные обязанности, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.1.3. Привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.1.4. Поощрять работника за добросовестный эффективный труд.

Работодатель имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

3.2.2. Обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.2.3. Обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.2.4. Своевременно выплачивать работнику обусловленную настоящим трудовым договором заработную плату.

3.2.5. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.6. Знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Работодатель исполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

4. Оплата труда и социальные гарантии

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата:

- как учителя физики:
- **должностной оклад (оклад), ставка заработной платы** за норму педагогической работы (часов в неделю) в размере _____ рублей с учетом повышений за:
- работу в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области (25%)
- повышение за стаж работы по специальности в образовательной организации – 15 %
- наличие квалификационной категории
- иное

Компенсационные выплаты:

- районный коэффициент – 15% и другие
которые производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Васильевская основная общеобразовательная школа», утвержденным приказом ОО.

Стимулирующие выплаты (при наличии финансовых средств):

- за интенсивность и напряженность труда – до 100%;
- за качество выполняемых работ – до 100%;
- по итогам работы (за месяц, квартал, год) – до 100%;
- за стаж работы по специальности – до 20%.
- премиальные выплаты

Стимулирующие выплаты производятся в порядке, установленном Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Васильевская основная общеобразовательная школа», утвержденным приказом при наличии финансовых средств и осуществляются на основании приказа Работодателя.

4.2. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и в порядке, установленном коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами работодателя. 12 и 27 числа каждого месяца. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 12 число месяца, первая выплата заработной платы производится 12 числа данного месяца.

5.2.2. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.3. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами работодателя.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) 36 часов в неделю.

5.2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у работодателя, либо настоящим трудовым договором.

5.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы: в 1 смену учебной (проведение уроков) и во 2 смену проведение групповых и индивидуальных занятий, работа спортивных секций.

Режим работы определяется согласно педагогической нагрузки на данный учебный год согласно Учебного плана данного учебного года, согласованного с комитетом по образованию Марьяновского района, расписания уроков, согласованного с Роспотребнадзором:

Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы в 1 смену:

а) ведение уроков.

08 – 15 ч – начало работы (1-ый урок)

13 – 55 ч – окончание работы (6 –ой урок)

09 -55 -10 – 15 ч - обед,

11 -00 – 11-20 ч - обед,

б) Режим работы во 2 смену: с 15-00 до 19-00 ч согласно расписания

в) групповые, индивидуальные занятия, согласно Учебного плана данного учебного года, согласованного с комитетом по образованию Марьяновского района, расписания занятий, согласованного с Роспотребнадзором:

г) Воспитательная работа – при её наличии по плану работы (может быть организована и в субботу)

д) Рабочие дни: понедельник, вторник, среда, четверг, пятница;

Выходные дни: суббота, воскресенье (согласно статьи 111 ТК РФ).

Праздничные дни: 1-2,7 января, 23 февраля, 8 марта, 1,2,9 мая, 12 июня, 4,7 ноября, 12 декабря (согласно статьи 112 ТК РФ).

Изменения только в случае ЧС, производственной необходимости по уведомлению (согласно статьи 73, 74 ТК РФ) с письменного согласия работника и учёта мнения выборного профсоюзного органа школы согласно статье 113 ТК РФ.

5.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6. Социальное страхование

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального

страхования работника в связи с трудовой деятельностью осуществляются работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Иные условия трудового договора

7.1. Работодатель обязан соблюдать предусмотренный трудовым законодательством и иными федеральными законами порядок обработки, иного использования и обеспечения сохранности персональных данных работника.

7.2. В случае неисполнения обязанности по нарушению порядка использования и неправомерного разглашения информации, указанной в подпункте 7.1 настоящего договора, соответствующая виновная сторона договора обязана возместить другой стороне причиненный ущерб.

7.3 Работник под роспись или устно ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у работодателя, требованиями по охране труда и обеспечению безопасности труда, должностными обязанностями, коллективным договором, иными локальными нормативными и организационно-распорядительными актами работодателя, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

7.4. Иные условия трудового договора: отработать не менее 3 лет.

8. Ответственность сторон трудового договора

8.1. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, локальными нормативными актами работодателя, законодательством Российской Федерации.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьями 192 - 195 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

Работодатель имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения года со дня применения взыскания.

8.3. Работник и работодатель могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

9. Изменение и прекращение трудового договора

9.1. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его дополнении или ином изменении

трудового договора, которые по соглашению сторон оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

9.2. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон также в следующих случаях:

а) при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных актов работодателя;

б) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.3. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их изменения.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения.

9.4. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации, а также другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов.

10. Заключительные положения

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится работодателем в личном деле работника, второй - у работника».

Реквизиты сторон

РАБОТОДАТЕЛЬ

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное
учреждение Марьяновского
муниципального района
«Васильевская основная
общеобразовательная школа»

Юридический адрес
646053 Омская область
Марьяновский район
д.Васильевка ул. Школьная,28
ИНН 5520006110

Руководитель

— _____ О.Н.Семёнова

Подпись

« » _____ 20 г

РАБОТНИК

ФИО

Адрес места жительства

Паспорт:

серия

выдан

Дата выдачи

« » _____ 20 г

Работник получил один экземпляр
настоящего трудового договора

_____ **ФИО**

« » _____ 20 г