

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБОУ СОШ № 7



Л.А.Малыч

«18» февраля 2021 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 7



М.А. Петренко

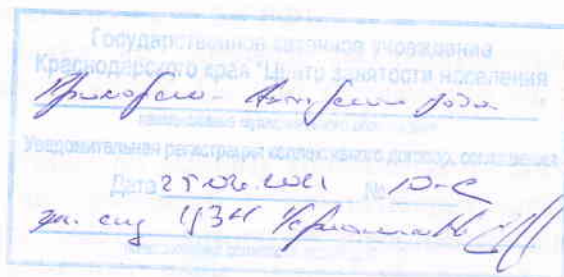
«18» февраля 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 7 имени А.А.Кондакова

на 2021 - 2024 годы

с «20» февраля 2021 года по «19» февраля 2024 года



Принят на общем
собрании работников
Протокол № 8 от «18 февраля 2021 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 7 имени А.А.Кондакова далее МБОУ СОШ № 7 и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- с одной стороны директор МБОУ СОШ № 7, в лице Петренко Ирины Алексеевны, (далее «Работодатель»);

- с другой стороны – работники МБОУ СОШ № 7, в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета Малыш Людмила Александровны (далее ПК).

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу учреждения, его финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества учреждения, учет мнения профсоюзного комитета (далее ПК) по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников, работающих у работодателя;

1.3.2. Профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников.

1.3.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Примером настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников, работающих у работодателя (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и режима занятости).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухулять положение работников по сравнению с действующим законодательством, кривым, отраслевым соглашениями, действия которых распространяется на данного работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения ~~структуры~~ организации, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем (ст.43 ТК РФ).
 При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).
 При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).
 При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ)

1.7. Взаимные обязательства сторон.
 1.7.1. Работодатель признает ПК единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.
 1.7.2. ПК обязуется:
 - строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и коллективного договора;
 - получать от работодателя полный объем информации о производственной деятельности и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью регулирования коллективных трудовых споров;
 - способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины работников, обеспечению прибыльной работы;
 - воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.
 1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1ст.43 ТК РФ), вступает в силу с «20» февраля 2021 года и действует до «19» февраля 2024 года.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:
 2.1. 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.
 2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требующие к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,

2.3.3. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

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

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

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под росписью передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под росписью с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под росписью с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. Работодатель обязуется:

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;
- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные персонализированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;
- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организации;
- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установление профессиональных стандартов, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3.5. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

- условия об обязательном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- размеры выплаты стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев;

- размеры выплаты компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемой за выполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- начало работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же дата его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- наименование специальности, с указанием квалификации);

в ходе работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий

работ по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1501.

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

2.4.3. Руководитель образовательной организации, его заместители, руководители структурных подразделений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

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

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работником выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работников, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работников, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работников пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работников, имеющих детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты

3.1.2. В учредении устанавливается: ...

3.1.1. В учредении устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени продолжительностью не более 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персональный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.4.9. Работодатель раторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.4.8. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на территории, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.4.7. При появлении заработной платы.

2.4.6. В случае массового высвобождения работников, возникающего в связи с ликвидацией организации, работодатель обязан:

2.4.5. В случае массового высвобождения работников отосится увольнение 10 и более работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.4.4. В случае массового высвобождения работников уведомление должно

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в

шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).
режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до
работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения, ПК вводить
производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников,
труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация
3.1.6. В случае, когда изменение организационных или технологических условий

РФ).
обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК
договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель
3.1.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового
крае»).

от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском
заключением (ст. 93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края
лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским
попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18
рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна,
неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную
при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая
3.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как

специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ). (Приложение №2).
сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых
продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена
сокращается на один час без последующей отработки (ст. 96 ТК РФ). Не сокращается
РФ). Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов)
При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение ПК (ст. 103 ТК
сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до
категорий работников может вводиться сменный режим работы. Сменная работа
3.1.3. В случае возникновения производственной необходимости для отдельных
графика сменности, первый в соответствии с ч. 3 ст. 108 ТК РФ.
рабочего времени, согласно графика сменности. Начало и окончание работы – согласно
продолжительность рабочего времени не превышает пределов квартальной нормы
Для остальных категорий работников число смен в сутки: две смены,
протяжении всего учебного года.

- объем учебной нагрузки у преподавателя должен быть, как правило, стабильным на
учебной нагрузки;
- у преподавателей, как правило, должна сохраняться преемственность и объем

смены;
необходимо
устанавливать:
устанавливается меньшая или большая нагрузка в неделю). Учебную нагрузку
часов и не более 36 часов в неделю (с письменного согласия преподавателя может
время для преподавателей с общей продолжительностью рабочего времени не менее 18
II классах, для работающих в I-7 классах пятидневная рабочая неделя или иной день
пятидневная рабочая неделя с одним выходным: воскресенье для работающих в 8-
с 13-00 до 19-00.

Начало и окончание работы для уборщика служебных помещений с 07-00 до 13-00,
с 15-00 до 19-00 без перерыва.
работников: учителя, работающие с I по 7 класс. Начало и окончание работы:
пятидневная рабочая неделя с двумя выходными: суббота и воскресенье для

3.1.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

3.1.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. При составлении расписания учебных занятий при наличии возможности учителям предоставляется один свободный день в неделю для методической работы. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.1.12. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 259 ТК РФ).

3.1.11. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст. 259, ст. 268 ТК РФ). Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, матери (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекают к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

3.1.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст. 113 ТК РФ.

3.1.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 113 ТК РФ).

3.1.8. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) (ст. 101 ТК РФ).

3.1.7. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ). Ответственность с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст. 74 ТК РФ).

¹ Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 116 ТК РФ).

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), для работающих инвалидов – 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск педагогических работников составляет 56 календарных дней.

3.2.2. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Ежегодные дополнительные

оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами¹.

3.2. Время отъезда

- обучающиеся в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет обучаются).

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

- педагогической деятельностью;

- нарядные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

имеют работники:

производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе

квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной сокращения штатов работников с более высокой производительностью труда и

3.1.15. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при

для этой цели помещении)

одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специальном

первый для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня,

3.2.3 Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска за ~~неиспользованный~~ рабочий день, за работу с вредными условиями труда и по другим причинам прилагается к коллективному договору

3.2.4 По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск ~~на сохранение~~ заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.2.7. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работавшим 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;

работавшим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 128, ст. 263 ТК РФ);

Помимо оснований предоставления отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренного статьей 128 ТК РФ работникам, предоставляется краткосрочный отпуск по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам без сохранения заработной платы:

- для проводов детей в армию - до 2 рабочих дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 рабочих дней.
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- рождения ребенка - до 3 календарных дней;
- бракосочетания детей работников - до 3 календарных дней;
- похорон близких родственников - до 3 календарных дней;

3.2.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ПК, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.7. Несовременным работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным наградами Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям Труда Кубани, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка - инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.4. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты, задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трети от суммы заработной платы на момент выплаты стипендии рефинансирования Центрального

Работодатель обязуется:

4.3. Месечная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) ст.131 ТК РФ.

по условиям оплаты труда общеобразовательной организации.

4.1. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда, разработанного на основании Положения «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Приморско-Ахтарский район», утвержденных постановлением главы муниципального образования Приморско-Ахтарский район от 26.11.2008г. № 2035 (с изменениями).

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательной организации.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132ТК РФ).

4.1. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда, разработанного на основании Положения «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Приморско-Ахтарский район», утвержденных постановлением главы муниципального образования Приморско-Ахтарский район от 26.11.2008г. № 2035 (с изменениями).

Утвержденным постановлением главы муниципального образования Приморско-Ахтарский район от 26.11.2008г. № 2035 (с изменениями).

4.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) ст.131 ТК РФ.

4.3. Месечная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.4. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты, задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трети от суммы заработной платы на момент выплаты стипендии рефинансирования Центрального

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения женщины в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

3.2.8. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщина по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260ТК РФ).

банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 6 и 21 числа в месте выполнения работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.6. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.7. Выплавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения представительного органа работников (Приложение № 3) (ст.136 ТК РФ).

4.8. Установить оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда (конкретный размер по каждой профессии установлен в разделе VI «Охрана труда и здоровья») (ст.146 ТК РФ).

4.9. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

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

4.10. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ). Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 35%.

4.11. Оплачивать труд рабочих – повременщиков, а также служащих при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации. 4.12. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

4.13. Определять с учетом мнения ПК стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, высвота лет, классность и другие) и их размеры (ст.8 ТК РФ).

4.14. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на обусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего размера выплаты оплаты труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на обусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.15. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.16. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст. 140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.17. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (указываются возможные основания):

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (высуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

4.18. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливаются выплаты за выполнение функций классного руководителя в размере до 4000 рублей ежемесячно.

Стимулирующие выплаты за организацию работы с обучающимися устанавливаются из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее 14 человек, установленной для общеобразовательных организаций приказом Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 года №1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам начального общего, основного и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, уменьшение размера выплат производится пропорционально численности обучающихся.

В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие выплаты выплачиваются за работу с обучающимися в каждом классе.

Размер выплат классным руководителям за организацию работы с обучающимися устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер выплат не изменяется.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

5. Работодатель обязуется:

5.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

разрабатывать формы профессионального обучения по программам профессиональной

подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного

профессионального образования по программам повышения квалификации и программам

профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых

профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития

образовательной организации.

5.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное

образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года

(подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об

образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

5.3. В случае направления работника для профессионального обучения или

дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы

(должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник

направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему

командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в

порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки

в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

5.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с

получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе

работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и

направленным на обучение работодателем.

5.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по

программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации

или дополнительного профессионального образования по программам повышения

квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических

работников и приобрести другую профессию.

5.6. Включить представителя выборного органа первичной профсоюзной

организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации

педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

5.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия,

которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного

года.

5.8. Стороны исходят из того, что:

5.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;

- ясность, коллегиальность, недвусмысленность дискриминации.

5.8.2. В соответствии с крайним отраслевым соглашением, при аттестации

отдельных категорий педагогических работников, претендующих на повышение у них

- квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:
- награжденные государственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
 - имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
 - победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);
 - педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей федерального уровня Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);
 - педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждается премия для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет);
 - педагогические работники общеобразовательных организаций, вошедших в ежегодный рейтинг лучших школ России (ТОП) (в течение последующего календарного года).
- В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.
- 5.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организации высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;
- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;
 - статус молодого специалиста действует в течение трех лет;
 - статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на замену ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- 5.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:
- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 500 руб. ежемесячно в течение одного года;
 - осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 1000 руб. ежемесячно в течение 3 лет;
 - не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся в течение одного года;
 - обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школы молодого учителя и прочее);
 - поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности организации.

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственных за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при

6.1.9. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:
противопожарной (ст.212, ст.213 ТК РФ).
6.1.8. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний на производстве.

6.1.7. Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников. Иметь в учреждении укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.6. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и ПК. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупредительную производственного травматизма и профзаболеваний на 2021-2024 годы. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст.218 ТК РФ).

6.1.5. Оборудовать и обеспечить работу уголков охраны труда. Специализированную организацию, заключив с ней договор.

6.1.4. Функции службы охраны труда возложить на руководителя или специалиста (ст.226 ТК РФ). Разработать и согласовать с ПК соглашение по охране труда (приложение №4)

6.1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст.226 ТК РФ). Разработать и согласовать с ПК соглашение по охране труда (приложение №4)

6.1.2. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.
6.1.1. Безопасность работников при эксплуатации знаний, сооружении, оборудовании, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.1. Работодатель обязуется обеспечить:
6.1.1. Безопасность работников при эксплуатации знаний, сооружении, оборудовании, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.1.2. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.
6.1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст.226 ТК РФ). Разработать и согласовать с ПК соглашение по охране труда (приложение №4)

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.9.3. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведение организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по поддержанию пенсионной реформы.

5.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

5.9.1. Расматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.

5.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст.217 ТК РФ);

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам урчждения (ст.212 ТК РФ);

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст.212 ТК РФ).

Режим труда и отдыха работников, оплату труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.10. Сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отделевого соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с вылатой работнику отделево установленной денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

При применении суммированного учета рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отделевого соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной продолжительности работы, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 ТК РФ:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

6.1.11. Предоставление ежесменного отделевого оплачиваемого отпуска работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени.

Продолжительность ежесменного отделевого оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым и коллективным договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отделевого соглашения к трудовому договору, часть ежесменного отделевого оплачиваемого отпуска, которая

6.1.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере. Минимальный размер повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, настоящим коллективным договором.

6.1.13. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законом порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.1.14. Для всех поступающих на работу лиц, для работников, переводимых на другую работу, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатель или уполномоченное им лицо обязано проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте, и оказания первой помощи пострадавшим, проведение проверки знания требований охраны труда.

6.1.15. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.16. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.17. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.1.18. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.19. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставления им гарантий, полагающихся им в компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.20. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федерального государственного надзора за исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, связанных с исполнением обязанностей работодателя.

содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.1.21. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.22. Расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.23. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.1.24. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов профсоюзного страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.25. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленном порядке.

6.1.26. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.27. Знакомление работников с требованиями охраны труда.

6.1.28. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа ПК в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.1.29. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

6.1.30. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необходимости его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст. 157 ТК РФ).

6.1.31. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе 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 (ст.220 ТК РФ).

6.1.32. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года №163).

6.1.33. Не допускать дискриминации и дискриминации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

6.1.34. Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

6.1.35. Ежемесячно проводить во всех подразделениях едкий день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

6.1.36. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя, согласно действующего законодательства (ст.109 ТК РФ). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

6.2. Работники обязаны:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Немедленно извещать 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).

6.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.3. Каждый работник имеет право на:

6.3.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

6.3.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.3.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

6.3.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности работодателем Российской Федерации нарушение исполнения 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 работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение ущерба осуществляется в соответствии с федеральным законодательством.

6.3.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя.

6.3.6. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя.

6.3.7. Дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

6.3.8. Запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление функций по надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственные функции в сфере деятельности, органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, к работодателю, в объединении работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда.

6.3.10. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионоального заболевания.

6.3.11. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.3.12. Гарантия и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.4.1. Для разработки мероприятий по охране труда руководствоваться рекомендациями по планированию мероприятий по охране труда, утвержденными приказом Минздравсоцразвития от 1.03.2012 года № 181-н.

6.4.2. ПК удержания обязуется организовать учебную программу по вопросам охраны труда, осуществлять общий контроль за охраной труда.

6.4.3. В случае выявления условий труда (отсутствие нормальных освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), которые могут угрожать жизни и здоровью работников, а также грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности, лица, уполномоченные коллективом на решение вопросов

храны труда вправе вносить предложения работодателю о приостановке выполнения работ в организации до устранения выявленных нарушений.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель и представитель трудового коллектива в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому или утверждённому в хозяйствующем субъекте положению.

7.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

7.3.2. Вести персонализированный учёт в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников;

7.3.3. Разрабатывать и реализовывать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

7.3.4. Сохранять работников, направленных в службу быта командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтверждённым соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- коммунальные в размере 500 руб.;

7.3.5. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст. 173-177 ТК РФ.

7.3.6. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников удержания в пользу работника выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.3.7. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов сохраняется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохраняется за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставляемые в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.3.8. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учётом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;

3) При аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока её действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного

«Ветеран труда»);
2) наличие орденов и медалей Российской Федерации и СССР (кроме медали

1) наличие почетных званий;

Основанием для аттестации по совокупности педагогических достижений на любую квалификационную категорию является:

Формы прохождения аттестации определяются по выбору аттестуемого работника.

категории устанавливается и на другие предметы.

7.4.3. В тех случаях, когда учитель ведет несколько предметов, то он может аттестоваться по одному из них, при этом оплата труда соответственно присвоенной квалификационной

Министерства образования и науки Российской Федерации» от 07.04.2014 N 276.

организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом
внесения изменений в Порядок проведения аттестации педагогических работников
- Приказа Министерства Российской Федерации от 23.12.2020 N 767 «

образовательную деятельность»;

проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих
- Приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 «Об утверждении Порядка

на основании:

7.4.2. Аттестация педагогических и руководящих работников учреждений осуществляется

производить выплату в размере 1000 рублей в течение первых трех лет работы.

выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования

7.4.1. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа

7.4. Выплачивать молодым специалистам 1000 рублей в первый год работы.

7.3.9. Закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год работы.

- в случае временной нетрудоспособности.

органа;

исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного

- в случае возобновления педагогической работы в связи с прекращением

вида;

ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее

в случае возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с

назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной

образования в Российской Федерации»;

одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до

8.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения осуществляются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовкой необходимой информации и дополнения или изменения.

8.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений по взаимному согласию сторон.

8.2. Изменения и дополнения приложения к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

8.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься

8. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

7.4.5. Установить доплаты за ученую степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», за отраслевые грамоты (грамоты министерства образования РФ), в размере 500 рублей ежемесячно. Установить доплаты за выслугу лет: с 1-5 лет - 5%, с 6-10 лет - 10%, свыше 10 лет - 15% от оклада работника, ежемесячно.

- в связи с тяжелым материальным положением - до 5000 рублей;

- в связи с рождением ребенка - до 3000 рублей;

- на приобретение дорогостоящих лекарств - до 5000 рублей;

- в связи со смертью работника и члена его семьи - до 5000 рублей;

мужчины) - до 5000 рублей;

- в связи с достижением работников пенсионного возраста (55 лет - женщины, 60 лет -

- в связи с чрезвычайными обстоятельствами в целях возмещения ущерба здоровью и имущества (пожар, наводнение, стихийные бедствия) - от 5000 рублей

Выплачивает работникам материальную помощь:

7.4.4. За счет экономии (по факту) работодателя:

последние 5 лет)

лауреаты, призеры краевого этапа конкурсов профессионального мастерства (за последние 5 лет), победители, призеры национального проекта «Образование» (за последние 5 лет), победители лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации программы или доктора наук по профилю деятельности, победителя конкурсного отбора на получение государственной премии в педагогической деятельности, имеющие степень отличия за достижения в педагогической деятельности, победители отраслевых конкурсов государственных наград, получившие почетные звания, отраслевые профессиональные категории педагогов. К указанной категории работников относятся: представляющие образовательного учреждения, в котором указаны сведения о результатах

проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

8.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложении к нему будут доводиться до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

8.6. Негурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

8.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ). При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.3. Стороны не реже чем каждые полгода (до 20 июня, до 20 декабря) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников и представляют информацию в соответствующий орган по труду (ст. 51 ТК РФ).

9.4. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников допускается заключение договоров в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Экземпляр трудового договора должен быть подписан работником на экземпляре работодателя, хранящемся у работодателя. Другой экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Один экземпляр трудового договора передается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, хранящемся у работодателя.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией школы в пределах представленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию, или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива школы, способствовать нормальную работу, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.

1.1. Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 7 имени А.А.Кондакова управления администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район (далее - МБОУ СОШ № 7).

1. Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 7 имени А.А.Кондакова управления администрации муниципального образования Приморско-Ахтарский район

Приложение №1
к коллективному договору
Директор МБОУ СОШ № 7
И.А. Лебенко
«18» февраля 2021 г.

Президент ПР
И.А. Лебенко
«18» февраля 2021 г.

Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым Кодексом РФ случаях.

2.2. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под росписью в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.3. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев. Прием с испытательным сроком на работу осуществляется в трудовом договоре, коллективным договором.

2.4. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- 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 и (или) о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации устанавливаются дополнительные условия допуска к работе у работодателя, в частности, в случаях, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

2.7. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

2.8. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листа по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрении и увольнении. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2.

Личное дело и карточка Т-2 хранятся в школе.

2.9. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.10. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст. 77 п. 7 ТК РФ.

2.12. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по ст. 81 п. 2 ТК РФ.

«Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (ст. 81, п. 3, подп. «б» ТК РФ, и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ).

Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

2.13. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.14. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подпункт "а" пункта 3 статьи 81 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее

альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 81 ТК РФ);
восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);
отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (пункт 9 статьи 77 ТК РФ).

2.15. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

2.16. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3. Основные обязанности работников

3.1. Работники школы обязаны:

а) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией; соблюдать трудовую дисциплину; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников организации; бережно относиться к имуществу школы, не реже одного раза в три года, повышать свою профессиональную квалификацию;

в) полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травмагизма немедленно сообщать администрацию и воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;

е) ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы.

3.2. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы.

3.3. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.4. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.5. Крут конкретных функциональных обязанностей, которые кажутся работникам выполнят по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

Учитель обязан:

3.7. Со звонком начать урок и со звонком его окончить.

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

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

3.10. Выполнять распорядки учебной части точно и в срок.

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

4.8. Получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, педагогическому работнику.

жалобе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана профессиональному педагогическому работнику или Уставу образовательного учреждения только по 4.7. Подвергнуться дисциплинарному расследованию при нарушении норм

4.6. Повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в пять лет.

пользоваться ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней.

отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки; при непрерывной педагогической работе использовать длительный, до одного года, 4.5. Работать по сокращенной 36-часовой рабочей неделе; не реже одного раза в 10 лет

категорию.

4.4. Проходить аттестацию на добровольной основе на любую квалификационную категорию.

знаний обучающихся.

учебники в соответствии с учебной программой, утвержденной в школе, методы оценки

4.3. Свободно выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия и материалы,

4.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

-принимать решения на общем собрании коллектива педагогического учреждения.

- работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;

- быть избранными в Управляющий совет школы;

- осуществлять Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;

4.1. Участвовать в управлении учреждением;

Педагогические работники имеют право:

4. Основные права работников образования

промокий разговор и шум в коридорах во время занятий.

нахождение в верхней одежде и головных уборах;

3.18. В помещениях школы запрещается:

нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной

школы.

3.17. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников

работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

3.16. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делить педагогическим

разрешения директора школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий)

3.15. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и

-уделять учащегося с уроков;

(перемен) между ними;

-отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

3.14. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

■ менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания; но

согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводить периодически, но

3.13. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой -

■ воспитательной работы составляются один раз в год.

3.12. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом

■ воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы

Основные обязанности работодателя

1. Соблюдать трудовое законодательство; выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату; способствовать работникам в

выполнении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

2. Организовать труд педагогов и других работников школ так, чтобы каждый работал на своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на

следующий учебный год.

3. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопление, освещение, вентиляция, инвентаря и прочего оборудования,

наличие необходимых в работе материалов.

4. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины работников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным условиям.

5.7. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

5.8. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

5.9. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.

5.10. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утверждаемыми ежегодно до 1 мая, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставления во внеурочное время.

5.11. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.

5.12. Организовать горячее питание для учащихся и работников школы в порядке, установленном федеральным законом.

6. Основные права работодателя:

6.1. Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с ТК РФ.

6.2. Поощрять работников за добросовестный труд.

6.3. Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

6.4. Представлять учредление во всех инстанциях.

6.5. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.

6.6. Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.

6.7. Устанавливать коэффициенты для оплаты труда на основании решения аттестационной комиссии. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета «Положение о стимулирующей части оплаты труда».

6.8. Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.

Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для исполнения всеми работниками учреждения. Перечень локальных актов, издаваемых с учетом мнения профсоюзного комитета, утвержденных коллективным договором

6.10. Распределять учебную нагрузку на следующий год и график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.11. Совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной научной и воспитательной работе осуществлять контроль за деятельностью учителей, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.

6.12. Назначать классных руководителей, председателей методических объединений (ведущих кафедр), секретаря педагогического совета.

6.13. Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности Учреждения, педагогического совета, Управляющего совета.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36 часовая рабочая неделя, для других работников продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

7.2. В МБОУ СОШ № 7 устанавливается:

Шестидневная рабочая неделя с одним выходным: воскресенье для работающих в 8-11 классах, для работающих в 1-7 классах пятидневная рабочая неделя или иной день недели для преподавателей с общей продолжительностью рабочего времени не менее 18 часов и не более 36 часов в неделю (с письменного согласия преподавателя может устанавливаться меньшая или большая нагрузка в неделю).

Начало и окончание работы для уборщика служебных помещений с 07-00 до 13-00, либо с 13-00 до 19-00.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение ПК (ст.103 ТК РФ).

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представителей органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается расписанием занятий и планом воспитательной работы

Продолжительность рабочего дня (смены) для руководителей, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-воспитательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

Начало рабочего времени: 8:00

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня,

перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

Окончание работы: 15:00

7.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может осуществляться в исключительных случаях, предусмотренных законодательством.

7.8. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений (кафедр), совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания - полутора часов, собрания школьников - одного часа, занятия кружков, секций от 40 минут до полутора часов.

7.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах установленного им рабочего времени.

7.6. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию профсоюзным органом.

7.5. Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников. Педагогическим работникам предоставляется один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации, если нагрузка составляет 18 ч. в неделю.

7.4. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию профсоюзным органом.

7.3. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию профсоюзным органом.

7.2. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию профсоюзным органом.

7.1. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию профсоюзным органом.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым

предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, когда установлена

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, когда установлена

порядке внутреннего совместительства. или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в

7.11. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности часов в урочных работ, выполняемых каждым работником. Учетный период сверхурочных

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет

ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ. женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть

состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по

сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к

временные женщины. Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом. соответствующего профсоюзного органа

Работников. В других случаях - с письменного согласия работника и с учетом мнения

праздничные дни в перенесенных случаях производятся с письменного согласия

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие

расширение работ для значительного числа работников; канализов или сооружений в тех случаях, когда необходимость их может вызвать

7.10.4. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению

связать угрозу жизни и здоровью людей; имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо

выполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель

выполнена (заключена) в течение нормального числа рабочих часов, если

7.10.3. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая

7.10.2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению,

7.10.1. При производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для

7.10. Привлечение к сверхурочным работам может производиться

Федеральными законами.
Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

7.12. Работникам (кроме педагогических) предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Рабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

7.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

7.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в случаях:

а) временной нетрудоспособности работника;

б) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в) других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

7.15. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется 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 беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

7.16. При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением работник имеет право отозвать свое

9.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушения трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

(запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся) (ст. 55 п. 2.3 закона РФ «Об образовании»).

занимается педагогическим работником за исключением случаев, предусмотренных законом его результатами решения могут быть приняты только в соответствии с условиями его выполнения. Ход дисциплинарного расследования и принятые по взысканию на него жалобы, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть представлена педагогическому работнику. Дисциплинарное расследование нарушений дисциплины работником норм профессионального поведения и (или) устава школы может быть проведено только по объяснению не препятствует применению взыскания.

9.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуются объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устного объяснения не препятствует применению взыскания.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Предоставление прав.

9.2. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение.

собой наложение дисциплинарного взыскания: исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

Поощрения применяются администрацией школы. Учителя Российской Федерации», орденам и медалям Российской Федерации. Представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный педагогический работник».

награждение почетной грамотой; выдача премии; объявление благодарности;

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

8. Поощрения.

7.17. Педагогическим работникам предоставляется не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых ТК РФ.

2 дня. Календарных дней, при отсутствии в течение учебного года листов нетрудоспособности –

заявлению предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью до 5 В случаях смерти близких родственников работника по его письменному заявлению предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью до 5 календарных дней;

- а) при рождении ребенка в семье – до 3 календарных дней;
- б) связи с переездом на новое место жительства – 3 дня
- в) для проводов детей в армию – 2 дня
- с) в случае свадьбы работника (детей) – до 3 календарных дней;

сохранения заработной платы в случаях: Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

увольнение об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

9.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

9.6. 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 представителя работодателя (ст. 194 ТК РФ).

9.7. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:
- «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ);
- «прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня» (подпункт «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ);

- «совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий» (ст. 81 п. 6, подп. ТК РФ);

- повторного в течение одного года грубого нарушения устава образовательного учреждения (ст. 336 п. 1 ТК РФ).

9.8. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 ТК РФ) является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника).

9.9. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими Правилами.

№	п/п	И
Место отдыха и приема пищи	Профессия, должность	нет

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,
КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ПЕРЕРЫВ ДЛЯ ОТДЫХА И ПИТАНИЯ В ТЕЧЕНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ СУММИРОВАННОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬЮ – 60 МИНУТ



Приложение № 2
к приказам внутреннего
трудового распорядка

МБОУ СОШ №7 Учитель Учитель		Составление Проверка Приемка персонала Прием времени
Сумма		Местной области
Расчеты в		
31 1-я половина Удержаний Процент СбРМБК Удержано		Местная область Местная область Местная область Местная область Местная область
Итого		

Форма расчетного листа МБОУ СОШ № 7

Приложение № 3
 К коллективному договору
 УТВЕРЖДЕНО
 Директор МБОУ СОШ № 7
 И.А. Глебова
 18 февраля 2021 г.



Кол-во работников, которым улучшаются условия труда	В т.ч. женщины	Содержание мероприятий		Единица учета	Кол-во работ	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Всего	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда
		в течение года	в течение года							
15	9	2	3	чел.	2	4000,00	3 кв.	Директор И.А.Петренко	19	15
		2	4	чел./шт.	8000,00	8000,00	в течение года	Завхоз	4	4
		6	6	мес	10000,00	10000,00	в течение года	Директор И.А.Петренко	6	5
		19	15	чел.	19	30000,00	2,3 квартала	Директор И.А.Петренко	19	15

МБОУ СОШ № 7

Директор МБОУ СОШ № 7
И.А.Петренко
18 февраля 2021 г.

Согласовано
Президент ПТК
И.А.Малица
18 февраля 2021 г.

Приложение № 4
к коллективному договору

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнениями с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии что работа в указанных органах осуществлялась педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

3. Педагогические работники организации, замещающие должности имеют право на длительный отпуск.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБОУ СОШ № 7.

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

ПОЛОЖЕНИЕ

Приложение № 5
к коллективному договору

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ СОШ № 7
И.А. Петренко
18 февраля 2021 г.




13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического (в).
- ам, образовательным программам или количеству обучающихся, учебных групп и, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным планам, учебным программам, учебным программам (педагогической) нагрузки при вленном порядке сохранения объема учебной (педагогической) нагрузки при 12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в 1. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в 0. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

ных отпусков

в образовательной организации составляется график предоставления В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного нескому работнику не предоставляется.

и за 1 месяц. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска дня работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, ли него время.

в отпуске должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в ся только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с Отрыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем *длительный отпуск может быть разделен на части?*

из длительного отпуска.

педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном ный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу выдвигается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска. ино за 2 месяца до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении ение о предоставлении длительного отпуска работник направляет в оформляется приказом образовательной организации.

длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его того месяца.

высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не профессиональной образовательной организации или образовательной период прохождения производственной практики, если первый между днем сь замещения должностей педагогических работников по трудовому

тпске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):

восстановления на прежней работе, время, когда педагогический работник увольнения или отстранения от работы, переводе на другую работу и место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при я, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работает, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организацией высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за 2 месяца до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

7. Отрыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 1 месяц. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае наступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) работы на условиях, образовательным программой или количеством обучающихся (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается ~~перевод~~

работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.