

Представитель от работодателя:

Директор МБОУ УДСОШ №1



И.Е. Пронина

2020 г.

Представитель от работников:

Председатель Совета трудового коллектива
МБОУ УДСОШ №1

И.В. Черненко И.В. Черненко

« 10 » марта 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
УСТЬ-ДОНЕЦКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1

с 10.03. 2020 по 09.03. 2023

Коллективный договор прошёл
уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 13081/20-581
от 01.04.2020
Заместитель министра –
начальник управления по труду

_____ А.А.Харахашян

р.п. Усть-Донецкий
Усть- Донецкий район
2020 г.

Оглавление

I. Общие положения.....	0
II. Трудовые отношения. Трудовой договор.....	3
III. Оплата и нормирование труда.....	7
IV. Нормы рабочего времени и отдыха.....	11
V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	17
VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	21
VII. Охрана труда и здоровья.....	23
VIII. Социальные гарантии и компенсации.....	27
IX. Гарантии Совета трудового коллектива.....	29
X. Обязательства Совета трудового коллектива:.....	30
XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	31
XII. Заключительные положения.....	32

Приложение 1 – Правила внутреннего трудового распорядка работников МБОУ УДСОШ № 1

Приложение 2 – Положение об оплате труда работников МБОУ УДСОШ № 1

Приложение 3 – Соглашение по охране труда МБОУ УДСОШ № 1

Приложение 4 – Перечень рабочих мест, условия труда на по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Усть-Донецкая средняя общеобразовательная школа № 1 (далее МБОУ УДСОШ № 1).

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ УДСОШ № 1 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом РФ и законами Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора МБОУ УДСОШ № 1 Прониной И. Е.
- работники учреждения в лице их представителя общего собрания работников – председателя Совета трудового коллектива работников Черненко И. В.

1.4. Совет трудового коллектива выступает полномочным представителем работников МБОУ УДСОШ № 1 при разработке и заключении Коллективного договора, соглашений при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров должностных окладов, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на работников МБОУ УДСОШ № 1 (в том числе совместителей).

1.6. Условия Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, в противном случае являются недействительными и не подлежат применению.

1.7. Работодатель:

- доводит текст Коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания;
- доводит текст Коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора;
- организывает (при необходимости) профессиональное обучение (переобучение) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, которые оформляются отдельным протоколом. Принятые изменения не должны ухудшать условия труда или вступать в противоречие с ранее утвержденными.

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБОУ УДСОШ № 1.

1.15. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется сторонами, заключившими договор в лице их представителей, а также членами комиссии по охране труда.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления МБОУ УДСОШ № 1 непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

- учет мнения общего Собрания работников МБОУ УДСОШ № 1 и Совета трудового коллектива МБОУ УДСОШ № 1;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе МБОУ УДСОШ № 1, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии Коллективного договора;

- другие форм.

II. Трудовые отношения. Трудовой договор.

2.1. Трудовые отношения между работниками регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании,

действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. В соответствии со статьей 351.¹ Трудового кодекса Российской Федерации, при поступлении на работу претендент на трудоустройство обязан предоставить справку об отсутствии судимости.

2.3. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением Трудового договора между работником и работодателем. Условия Трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, в противном случае Трудовой договор является недействительным.

2.4. Трудовой договор оформляется в письменной форме, в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику под роспись, другой хранится в организации.

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

2.5. В Трудовом договоре оговариваются условия оплаты труда, режим, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы, компенсации и другие условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. Трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок. Срочный Трудовой договор заключается для замещения временно отсутствующего работника и в иных случаях, специально оговоренных законом (ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации). Трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения Трудового договора.

2.7. Работодатель обеспечивает полную занятость работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии (должности) работника, администрация обеспечивает его (по согласованию) другой работой в соответствии с квалификацией. Оплата труда при этом должна быть не ниже предусмотренной в Трудовом договоре.

2.8. При заключении Трудового договора впервые трудовая книжка оформляется администрацией МБОУ УДСОШ № 1.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация (66.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

2.10. Работодатель не вправе требовать от педагогических работников выполнения работ, не входящих в его функциональные обязанности, определенные нормативными документами.

Работодатель не имеет права налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

2.11. Перевод на другую работу, не соответствующую специальности, квалификации, должности, либо связанную с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, допускается только с письменного согласия (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации) работника. Об изменениях существующих условий работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст. 22, 60 Трудового кодекса Российской Федерации. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий Трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.13. Работник имеет право расторгнуть Трудовой договор, предупредив об этом администрацию за две недели (ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации). В день увольнения работодатель обязан выдать оформленную трудовую книжку и выплатить все причитающиеся суммы.

2.14. Работодатель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Коллективным договором Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБОУ УДСОШ № 1.

2.15. Работник не несет ответственности за невыполнение требований *локальных* нормативных правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

2.16. По соглашению сторон Трудовой договор может предусматривать условие об испытании в соответствии со ст. 70, 71 Трудового кодекса Российской Федерации с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

2.17. Вопрос об оплате учебных отпусков работникам МБОУ УДСОШ № 1 при получении второго высшего или среднего профессионального

образования решается в соответствии со ст. 177 Трудового кодекса Российской Федерации, исходя из потребностей МБОУ УДСОШ № 1 в данных специалистах.

2.18. Руководитель, применяя право временного перевода работника на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям Трудового договора.

2.19. По инициативе работодателя изменение существенных условий Трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

2.20. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации: «Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного федеральным законом».

2.21. Согласно ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- сокращения штатов или численности работников;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению

работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

2.22. Трудовой договор с педагогическими работниками может также быть расторгнут работодателем на основании ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации. При расторжении Трудового договора по уважительным причинам администрация расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник (ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.23. Во всех случаях днем прекращения трудового договора является последний день работы работника.

III. Оплата и нормирование труда.

3.1. Оплата труда работников МБОУ УДСОШ №1 производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением главы Усть-Донецкого района от 01.11.2016 № 100/610-П-16 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Усть-Донецкого района» и изменениями, вносимыми в Постановление.

3.2. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, материальной помощи, устанавливаются Положением об оплате труда работников МБОУ УДСОШ №1, Положением об оценке результативности и качества работы педагогических работников по организации образовательного процесса МБОУ УДСОШ №1, Положением об оценке деятельности заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ УДСОШ №1 и Коллективным договором. Указанные Положения принимаются при согласовании с Советом трудового коллектива МБОУ УДСОШ №1.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, для рабочих – с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируется в локальном нормативном акте «Положение об оплате труда работников МБОУ УДСОШ №1». (Приложение 2).

3.4. Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда с привлечением организации, проводящей специальную оценку условий труда аттестующей организации, аккредитованной в области охраны труда.

3.5. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных: доплата за совмещение профессий, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Доплаты работникам, занятым на работах, связанных с отклонением от нормальных условий труда устанавливаются в соответствии со ст. 60.2, 149, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Работникам устанавливается дополнительная оплата за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

- классное руководство;
- проверка тетрадей;
- заведование учебными кабинетами (лабораториями) и пришкольным участком;
- руководителям методических объединений; психолого-медико-педагогических консилиумов;
- за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения;
- за участие в проведении государственной итоговой аттестации в форме основного государственного экзамена и государственного выпускного экзамена и за участие в проведении государственной итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена:
- за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации;
- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;
- за работу с библиотечным фондом учебников, в зависимости от количества экземпляров учебников;
- за работу с архивом организации;
- за организацию питания в образовательной организации;
- за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей).

3.7. В соответствии с постановлением Главы Администрации Усть-Донецкого района Ростовской области 01.11.2016 № 100/610-П-16 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Усть-Донецкого района» работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ (повышающий коэффициент за квалификацию, повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса);
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы и иные выплаты стимулирующего характера.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных нормативных актах «Положение об оплате труда работников МБОУ УДСОШ № 1», «Положение о надбавках за результативность качество работы педагогических работников МБОУ УДСОШ № 1», «Положение о надбавках за результативность качество работы заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ УДСОШ № 1».

3.9. Средства на осуществление компенсационных и стимулирующих выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.10. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату, которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяется локальным актом «Положение об оплате труда работников МБОУ УДСОШ № 1». Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом директора МБОУ УДСОШ № 1 на основании письменного заявления работника.

3.11. Условия оплаты труда работников являются обязательными для включения в трудовой договор с работником.

3.12. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

3.13. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности, а также при работе по совместительству и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

3.14. Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата. При продолжении замещения более 2 месяцев оплата производится с перерасчетом тарификации.

3.15. Заработная плата выплачивается работнику за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца.

3.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменном виде (кроме исключительных случаев, указанных в ТК (ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.17. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации) от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

3.18. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.19. Председатель совета трудового коллектива участвуют в распределении части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

3.20. Совет трудового коллектива контролирует соблюдение законодательства о труде, гарантий, компенсаций и льгот и вправе требовать от работодателя устранения выявленных нарушений.

3.21. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата следующих работников:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

3.22. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год.

В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

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

3.24. Оплата преподавательской работы или занятия с кружками директора и заместителей директора, а также работников из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала при условии получения по основной работе полного должностного оклада (ставки) производится сверх основного должностного оклада (ставки) за фактическое количество часов преподавательской работы или занятия с кружками в порядке, установленном соответственно для учителей, преподавателей и педагогов дополнительного образования.

3.25. Работодатель обязан знакомить работников с условиями оплаты труда, тарификацией.

3.26. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор МБОУ УДСОШ № 1.

IV. Нормы рабочего времени и отдыха.

4.1. Рабочее время работников определяется статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Правилами внутреннего трудового распорядка организации (Приложение 1) (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными

инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

4.2. В образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя.

4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ УДСОШ №1 устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Для педагогических работников МБОУ УДСОШ №1 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации). Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- **36 часов в неделю**: педагогам-психологам, социальным педагогам, старшим вожатым, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

- **20 часов в неделю**: педагогу-дефектологу;

- **18 часов в неделю**: учителям 1-11 классов, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья), педагогам дополнительного образования;

- **30 часов в неделю**: воспитателям в группах продленного дня.

4.5. Для следующих категорий работников: руководителей всех уровней, заместителей руководителя, главного бухгалтера, бухгалтера, инспектора по кадрам устанавливается ненормированный рабочий день.

4.6. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.7. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

4.8. За педагогическую или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы в неделю.

4.9. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующем случае:

- учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

4.10. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом МБОУ УДСОШ № 1 и правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ УДСОШ № 1, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

4.11. Для учителей, работающих в 1-11 классах, общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

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

4.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБОУ УДСОШ № 1 к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.14. В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.15. Привлечение работников МБОУ УДСОШ № 1 к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.16. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБОУ УДСОШ № 1. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.17. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана МБОУ УДСОШ № 1 и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.18. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации). Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и распоряжениями по школе.

4.19. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания. Учителя должны являться на работу за 15 минут до начала занятий.

4.20. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей МБОУ УДСОШ № 1 устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

4.21. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых данное образовательная организация является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность

преподавания предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей выпускных классов обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

4.22. При возложении на учителей МБОУ УДСОШ № 1, для которых данная организация, является местом основной работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать МБОУ УДСОШ № 1, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

4.23. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

4.24. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, оплачивается дополнительно.

4.25. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

4.26. Директор и заместители директора при отсутствии или недостаточности количества учителей по соответствующим предметам могут вести преподавательскую работу не более 12 часов в неделю в каждом случае с особого разрешения отраслевого (функционального) органа местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится организация.

4.27. Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям (преподавателям).

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в МБОУ УДСОШ № 1 на все время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.29. Продолжительность рабочего дня для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива.

4.30. В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха устанавливаются работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива. График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте.

4.31. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в летнее время. Остальным работникам МБОУ УДСОШ № 1 ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

4.32. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем (ст.119 Трудового кодекса Российской Федерации):

- главному бухгалтеру до 8 дней;
- бухгалтеру до 3 дней;
- заместителю директора по АХЧ до 3 дней;
- инспектору по кадрам до 3 дней.

4.33. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.34. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.35. В соответствии со ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Перечень должностей и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска установлена в Приложении 4 к Коллективному договору.

4.36. При наличии у работника санаторно-курортной путевки ему предоставляется отпуск в любое время.

4.37. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение отпуска по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим лицам:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, бракосочетания детей, смерти близких родственников до 3 дней;

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

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

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, до 14 календарных дней;

- работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, до 14 календарных дней;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, до 14 календарных дней;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, до 14 календарных дней.

4.38. По желанию педагогического работника через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы ему предоставляется длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы, но с сохранением рабочего места.

V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБОУ УДСОШ № 1.

5.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ УДСОШ № 1.

5.3. Работодатель обязуется повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года, способствовать прохождению курсовой подготовки работниками МБОУ УДСОШ № 1.

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

5.5. Работодатель обязуется организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Приказом Министерства образования Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.6. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем.

5.7. Педагогические работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

Аттестация педагогических работников проводится один раз в пять лет в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

Основанием для проведения аттестации на соответствие занимаемой должности является представление работодателя. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

С представлением педагогический работник должен быть ознакомлен работодателем под роспись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник имеет право представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу). При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составляется акт.

Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника. Аттестационная комиссия рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления).

По результатам аттестации педагогического работника, аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

5.8. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

5.9. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в МБОУ УДСОШ № 1, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

5.10. Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

5.11. Первая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых МБОУ УДСОШ № 1;

стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 № 662;

выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;

личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников МБОУ УДСОШ № 1.

5.12. Высшая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых МБОУ УДСОШ № 1;

достижения обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 № 662;

выявления и развития способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;

личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;

активного участия в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

5.13. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

5.14. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

6.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников МБОУ УДСОШ № 1 осуществляется в соответствии с требованиями ст. 82, 178-181, 371 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Руководитель уведомляет Совет трудового коллектива не менее чем за 2 месяца при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками и не позднее, чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников – ст.82 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее, чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться на следующий день после фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

6.4. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

6.7. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно администрацией организации и Советом трудового коллектива.

6.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

6.9. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

6.10. Согласно ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

В МБОУ УДСОШ № 1 это:

- одинокие отцы и матери, воспитывающие ребенка (до 16 лет);

- родители, воспитывающие ребенка- инвалида (до 18 лет);

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

6.11. Все вопросы, связанные с сокращением численности штатов рассматриваются с предварительного уведомления Совета трудового коллектива. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.12. Администрация школы не позднее мая текущего учебного года знакомит работников со штатным расписанием, списком имеющихся вакансий, предварительным комплектованием на следующий учебный год, с возможным высвобождением работников и согласовывает с Советом трудового коллектива меры по трудоустройству и переквалификации работников.

6.13. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ при сокращении численности или штата (ст.178, 180), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

6.14. Администрация школы не позднее мая текущего учебного года знакомит Совет трудового коллектива со штатным расписанием, списком имеющихся вакансий, предварительным комплектованием на следующий учебный год, с возможным высвобождением работников и согласовывает с Советом меры по трудоустройству и переквалификации работников.

6.15. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие женщины, имеющие на своем иждивении ребенка до восемнадцатилетнего возраста или ребенка-инвалида до 16-ти лет, а также работники, частично утратившие работоспособность в результате несчастного случая или профессионального заболевания на данном предприятии, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев закрытия школы, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством по прежней специальности и в связи с сокращением классов.

VII. Охрана труда и здоровья.

7.1. Работодатель обеспечивает:

– проведение обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке, производит оплату обучения и проверки знаний по охране труда работника, которому приказом вменено исполнение обязанностей специалиста по охране труда, уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета и членов комиссии по охране труда образовательной организации; обучение проводится не реже 1 раза в 3 года с сохранением среднего заработка обучаемых на период проведения обучения;

– проведение обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда не реже двух раз в год, стажировки на рабочих местах, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

– проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами;

– организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в

соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выдачу сертифицированной спецодежды и других СИЗ, смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;
- предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и производит их согласование с профсоюзным комитетом;
- разработку и реализацию программ по улучшению условий и охраны труда, направленных на поддержание здоровья работников;
- организацию санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.2. Работодатель принимает меры для:

- оборудования санитарно-бытовых помещений для работников и в соответствии с требованиями охраны труда и производственной санитарии;
- предоставления помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации;
- организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», производственной гимнастики, лечебной физической культуры с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны данные занятия.

7.3. Работодатель обязуется:

- Разработать и обеспечить безопасные условия и охрану труда согласно (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).
- Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов, утверждает инструкции по охране труда. В установленном порядке организовать пересмотр инструкций.
- Обеспечить право работников МБОУ УДСОШ № 1 на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

- Организовывать проверку знаний работников МБОУ УДСОШ № 1 по охране труда на начало учебного года, обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника 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.
- При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации).
- В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников организации и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».
- Осуществлять обязательное страхование работников образовательной организации от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.
- Способствовать прохождению диспансеризации работниками для раннего выявления и профилактике заболеваний.
- Создавать на паритетной основе совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием охраны труда в организации, выполнения соглашения по охране труда и организовывать ее работу.
- Оказывать содействие техническому, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае

выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

– Предоставлять стимулирующие выплаты уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза (старшим уполномоченным), членам комитета (комиссии) по охране труда и рабочее время не менее *10 часов в месяц* (с оплатой по среднему заработку) для выполнения возложенных на них обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, Положением о внештатном техническом инспекторе труда Профсоюза, утвержденными Постановлением Исполкома Профсоюза от 26.03.2013 № 13 или проведение краткосрочной профсоюзной учебы.

– Допускать увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе Работодателя (его представителя) помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

– Проводить учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время осуществления учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

– Проводить расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке.

– Возмещать утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья вследствие несчастного случая на производстве (если несчастный случай произошел не по вине работника) либо профессионального заболевания дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 Трудового кодекса Российской Федерации) наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

7.4. Работники обязуются:

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

– Своевременно проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

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

– Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

– Незамедлительно извещать администрацию образовательной

организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

VIII. Социальные гарантии и компенсации.

Работодатель:

8.1. Оказывает материальную помощь работникам МБОУ УДСОШ № 1. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются Положением об оплате труда работников МБОУ УДСОШ № 1.

8.2. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных локальными нормативными актами (ст.168 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.3. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии со ст.7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

8.4. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.5. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст.185 Трудового кодекса Российской Федерации)

8.6. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст.186 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.7. Педагогические работники МБОУ УДСОШ № 1 в порядке, установленном законодательством РФ, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста.

8.8. Работодатель в соответствии с законом РФ от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органом Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам.

8.9. При прохождении аттестации педагогических кадров и принятии руководителем решения о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п. 3 части 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида – до восемнадцати лет); других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации);

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в судебные органы с просьбой о разрешении конфликта.

8.10. Стороны договорились о совместном выдвижении работников МБОУ УДСОШ №1 на награждение государственными и отраслевыми наградами Министерства образования и науки РФ.

За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе администрация школы поощряет работников МБОУ УДСОШ №1. Поощрение объявляется в приказе по организации по согласованию с Советом трудового коллектива, доводится до сведения коллектива и заносится в трудовую книжку.

8.11. Стороны считают приоритетным направлением молодежной политики защиту трудовых прав молодежи, поддержку и стимулирование трудовой деятельности молодежи, привлечение молодежи в организации.

Работодатель оказывает помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

Закрепляет наставников за специалистами на первый год их работы в МБОУ УДСОШ № 1, в том числе за молодыми специалистами. Предусматривает наставникам стимулирующие выплаты.

8.12. Работодатель содействует повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

8.13. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

8.14. Применение мер дисциплинарного взыскания не предусмотренных законодательством и Уставом МБОУ УДСОШ № 1 запрещается. За один дисциплинарный поступок может быть применено только одно взыскание.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Совета трудового коллектива, если работник не допустил нового нарушения и проявил себя как добросовестный работник.

8.15. В соответствии с ст. 185.1. Трудового кодекса Российской Федерации работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны труда, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день, один раз в три года. Работники организации, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождении от работы на два рабочих дня один раз в год.

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

IX. Гарантии Совета трудового коллектива.

Стороны договорились:

9.1. Соблюдать права и гарантии Совета трудового коллектива, содействовать его деятельности.

9.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения Совета трудового коллектива давать мотивированные ответы. Предоставлять Совету трудового коллектива по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы работников.

9.3. Безвозмездно предоставлять в пользование Совету трудового коллектива помещение для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, средства связи, а также предоставлять возможность размещать информацию в доступном для всех работников месте.

9.4. Совет трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

9.5. Работодатель принимает решение с учетом мнения Совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.6. Члены Совета трудового коллектива включаются в состав комиссий организации по тарификации, охране труда.

9.7. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с Советом трудового коллектива рассматривает вопросы:

- расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст. 82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установление заработной платы (ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации);

- массовые увольнения (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

- создание комиссии по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установление сроков выплаты заработной платы (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 Трудового кодекса Российской Федерации) и др. предусмотренные трудовым законодательством вопросы.

Х. Обязательства Совета трудового коллектива:

10. Совета трудового коллектива обязуется:

10.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МБОУ УДСОШ № 1.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в

том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.7. Представлять и защищать трудовые права работников МБОУ УДСОШ № 1 в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Участвовать в работе комиссий МБОУ УДСОШ № 1 по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБОУ УДСОШ № 1.

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

10.12. Оказывать ежегодно материальную помощь работникам МБОУ УДСОШ № 1 в случаях социально-бытовых неурядиц.

10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

10.14. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на Общем собрании работников МБОУ УДСОШ № 1.

11.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.4. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.5. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2-6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

ХII. Заключительные положения.

Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и принят на общем собрании работников МБОУ УДСОШ № 1.

Составлен в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу. Один экземпляр направляется в Администрацию Усть-Донецкого района, второй – в Совет трудового коллектива МБОУ УДСОШ № 1, один – находится у Работодателя в лице директора МБОУ УДСОШ № 1 Прониной И. Е.

Принят на общем собрании работников МБОУ УДСОШ № 1
(протокол № 2 от 10.03.2020 года).

Председатель собрания, директор школы

И. Е. Пронина

Секретарь

В. И. Ганюта