

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного общеобразовательного учреждения

«Игнатовская основная общеобразовательная школа»

на 2019-2022 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

администрации муниципального района «Город Людиново и Людиновский район»

Регистрационный номер № 220 от 01.04. 2019 г.

Руководитель органа по труду (уполномоченный орган)

Воскресенская Е.А.

(должность, ФИО и подпись)



Содержание.

I.	Общие положения	3
II.	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	4
III.	Рабочее время и время отдыха	8
IV.	Оплата и нормирование труда	15
V.	Социальные гарантии и льготы	18
VI.	Охрана труда и здоровья	20
VII.	Гарантии профсоюзной деятельности	22
VIII.	Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	27
IX.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	28
	Приложения к коллективному договору.	
	<i>Приложение 1.</i> Правила внутреннего трудового распорядка	29
	<i>Приложение 2.</i> Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Игнатовская основная общеобразовательная школа»	48
	<i>Приложение 3.</i> Положение о порядке, видах, условиях и размерах компенсационных выплат работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Игнатовская основная общеобразовательная школа» Людиновского района, калужской области	54
	<i>Приложение 4.</i> Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Игнатовская основная общеобразовательная школа» Людиновского района, калужской области	58
	<i>Приложение 5.</i> Соглашение по охране труда.	68
	<i>Приложение 6.</i> Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой и др. средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.	69
	<i>Приложение 7.</i> Выписка из собрания трудового коллектива	70

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их работодателей и является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Игнатовская основная общеобразовательная школа».

1.2. Основой заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №3273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Соглашение между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017- 2019 годы, а также иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя образовательной организации, исполняющего обязанности директора школы Романенко Сергея Сергеевича (далее работодатель);

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя-первичной профсоюзной организации (далее - профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выбранный орган первичной профсоюзной организации) Попковой Екатерины Александровны;

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству;

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене форсы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о его продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном в ТК РФ. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору,

принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

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

II ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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 обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись 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 роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также соответственно не позднее чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять 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.

2.2.12. 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 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. 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.

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке.

2.2.15 Представлять 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.

2.2.16 Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.17 Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.18 При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнить с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-

вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливаются нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества часов работы по учебному плану и

образовательным программам, сокращения количеств классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п.3.7.настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за месяц до их ухода в очередной отпуск.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели (шестидневная, пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается 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.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. в каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке и с соблюдением статей 60,97 и 99 ТК РФ.

3.19. 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 с обучающимися, воспитанниками (отдельно специально отведенном для этой цели помещении) .

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его

продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

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

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

3.22. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется законодательством.

3.2.2.1 Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается денежная компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска- 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

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

3.25. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу- 1 календарный день;

 - при рождении ребенка в семье- 1день;

 - в случае бракосочетания работника- 3 дня;

 - в случае бракосочетания детей работника- 3дня;

 - на похороны близких родственников- 3 дня.

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации- 1 календарный день.

3.26. Исчисления среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

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

3.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет- 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства-14 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу- 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника- 7 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- до 14 календарных дня;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы-, до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам- до 60 календарных дней в году.

3.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.30.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений локальных нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, а также на основании Положения об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Игнатовская основная общеобразовательная школа» (приложение 2).

Днями выплаты являются: 10(десятое) и 27(двадцать седьмое) число каждого месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера (приложение 3), в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

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

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

- при присвоении квалификационной категории- со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга 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;

- указать другие случаи.

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие установленное законодательством.

4.9. работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Игнатовская основная общеобразовательная школа» Людиновского района Калужской области (приложение 4)

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

4.11. Компенсацию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

4.11.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу образовательной организации, малому обслуживающему персоналу, определить 30 процентов из общего объема средств, предназначенных на стимулирующие выплаты образовательной организации.

4.11.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам образовательной организации, определить 70 процентов из общего объема средств, предназначенных на стимулирующие выплаты образовательной организации.

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.13. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.14. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются приложением №__ к коллективному договору.

4.15. Выплата вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1. ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию за счет средств работодателя.

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

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

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

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

5.2.6. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.2.7. Компенсировать работникам оплату стоимости содержания детей в дошкольных образовательных организациях в за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.2.8. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (приложение 5)

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе и на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций и журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с приложением №__к настоящему коллективному договору.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком и другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложение 6)

6.1.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

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

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии 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 здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

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

6.4. Работники обязуются:

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

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

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

VII ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза одновременно с выдачей заработной платы

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от заработной платы. (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно- массовой работы, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно- просветительской и физкультурно- оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на две части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома)) (ст.100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст.22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ);

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ч.1.ст.81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или психическим) насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п.2 ст.336 ТК РФ);

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

-установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);

-установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или опасные) и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (ст.100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (ст.100 ТК РФ);

-установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст.135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст.135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации, определен в приложении №__к настоящему коллективному договору.

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

-- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 193, 192 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (частью 2 ст.405 ТК РФ);

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст.374,376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 ст. 81 ТК РФ);

-- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части1ст. 81ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части1 ст. 81, ТК РФ);

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 ст.374 ТК РФ);

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации,, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 ст.39 ТК РФ);

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

8.6. . Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать культурно- массовую и физкультурно- оздоровительную работу для членов Профсоюза и других работников в образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий , представление к наградам работников образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами)

От работодателя
Руководитель образовательной организации

От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации

(подпись, ФИО)

(подпись, ФИО)

М.П.
«29» марта 2019г

М.П.
«29» марта 2019г

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"ИГНАТОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА"

"УТВЕРЖДАЮ"

Руководитель ОО

_____ С.С.Романенко

"СОГЛАСОВАНО"

Председатель профсоюзного комитета

_____ Е.А.Попкова

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее- Правила) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Школы (далее- Школа), с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.2. Настоящие Правила определяют трудовой распорядок в Школе

1.3. Настоящие Правила обязательны для исполнения всеми работниками Школы.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Прием работников на работу осуществляется в следующем порядке.

2.1.1. Работник 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;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета- для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.1.2. Взаимоотношения работника с работодателем оформляются Трудовым договором, который является соглашением, в соответствие с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением,

своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать настоящие Правила.

2.1.3. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом, настоящими Правилами, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

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

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

2.1.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением следующих случаев:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий;

- в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами допускается перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у

того же работодателя. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Перевод на другую работу оформляется Приказом работодателя.

2.2. Порядок увольнения работников.

2.2.1. Основаниями для увольнения работника (расторжения трудового договора) являются:

- - соглашение сторон;
- - истечение срока срочного трудового договора;
- - по инициативе работника;
- - по инициативе работодателя;
- - перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- - отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- - отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- - отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- - обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- - нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- - повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Школы (для педагогических работников);
- - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (для педагогического работника).

2.2.2. Прекращение трудового договора оформляется Приказом работодателя.

2.2.3. С Приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного Приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.2.4. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность);

2.2.5. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.2.6. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.2.7. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по следующим основаниям:

- Пропуск, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

- При увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса РФ.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3. Права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Основные права сторон трудового договора.

3.1.1. Работники имеют право на:

- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- Участие в управлении Школой в предусмотренных ее Уставом формах;
- Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.2. Кроме того, педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- Свободой преподавания, свободное выражение своего мнения, свободой от вмешательства в профессиональную деятельность;

- Свободой выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- Правом на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ, и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

- Правом на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

- Правом на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

- Правом на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, в разработках и во внедрении инноваций;

- Право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Школы, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Школе;

- Правом на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Школы, в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами;
- Право на участие в управлении Школой, в порядке, установленном Уставом Школы;
- Правом на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Школы, в том числе через органы управления и общественные организации;
- Правом на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ;
- Правом на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- Правом на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.1.3. Педагогические работники имеют также следующие трудовые права и социальные гарантии:

- Право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
- Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере образования;
- Право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;
- Право на предоставление, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договором социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- Право на получение компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- Право на аттестацию в целях установления им квалификационной категории.

3.1.4. Работодатель имеет право:

- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- Принимать локальные нормативные акты;
- Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
- Право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ.

3.2. Основные обязанности сторон трудового договора.

3.2.1. Работник обязан:

- Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- Соблюдать настоящие Правила;
- Соблюдать Устав Школы;
- Соблюдать трудовую дисциплину;
- Выполнять установленные нормы труда;
- Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью

людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

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

- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- Заботиться о формировании у детей отрицательного отношения к потреблению табака.

3.2.2. Педагогические работники, кроме того, обязаны:

- Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

- Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- Систематически повышать свой профессиональный уровень;

- Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- Соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требований законодательства РФ, норм профессиональной этики педагогических работников при реализации своих академических прав и свобод.

3.2.3. Педагогический работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной Школе, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

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

3.2.5. Работодатель обязан:

- Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;
- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

- Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- Своевременно выполнять предписания 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- Возмещать вред, причиненный работникам в связи с использованием ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

- Отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

✓ Появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

✓ Не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

✓ Не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

✓ При выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

✓ По требования органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

✓ В других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

3.3. В соответствии с действующим законодательством стороны трудового договора несут следующие виды ответственности:

- уголовную;
- административную;
- дисциплинарную;
- гражданско-правовую;
- материальную.

3.3.1. Уголовная ответственность- ответственность, применяемая за совершение действий (бездействия), которые определены в законе как уголовные преступления, с назначением наиболее строгих мер государственного принуждения- уголовных наказаний.

Уголовная ответственность может применяться только судом в порядке уголовного судопроизводства. Регулируется Уголовным, уголовно- процессуальным и Уголовно-исполнительным кодексами.

Виды уголовных наказаний:

- Штраф;
- Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- Обязательные работы;

- Ограничение свободы (содержание осужденного, достигшего к моменту вынесения судом приговора восемнадцатилетнего возраста, в специальном учреждении без изоляции от общества в условиях осуществления за ним надзора);

- Арест (содержание осужденного в условиях строгой изоляции от общества);

- Лишение свободы на определенный срок (изоляция осужденного от общества путем направления его в колонию-поселение, помещения в воспитательную колонию, лечебное исправительное учреждение, исправительную колонию общего, строгого или особого режима либо в тюрьму);

- Пожизненное лишение свободы;

- Смертная казнь.

3.3.2. Административная ответственность- ответственность, применяемая за совершение указанных в законе административных правонарушений с назначением административных взысканий. Применяется судами и другими указанными в законе государственными органами и должностными лицами (административные комиссии при исполнительных органах власти, органы внутренних дел, государственные инспекции, комиссии по делам несовершеннолетних, по борьбе с пьянством и другие). Регулируется Кодексом РФ об административных правонарушениях, другими законодательными актами РФ и субъектов Федерации.

Виды административных наказаний:

- Предупреждение;

- Административный штраф;

- Возмездное изъятие орудия совершения или предмета административного правонарушения;

- Дисквалификация;

- Конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения;

- Лишение специального права, предоставленного физическому лицу;

3.3.3. Дисциплинарная ответственность – ответственность, применяемая за дисциплинарные проступки- нарушение установленных правил, трудовой, учебной, служебной дисциплины. Принимается администрацией Школы в отношении своих работников и учащихся, вышестоящими должностными лицами в отношении подчиненных. Регулируется Трудовым кодексом РФ, Уставом и иными локальными нормативными актами.

Виды дисциплинарных взысканий:

- Замечание;

- Выговор;
- Увольнение по соответствующим основаниям.

3.3.4. Гражданско-правовая ответственность- ответственность, применяемая за причинение вреда личности или имуществу гражданина или Школы (неисполнение договорных обязательств, нарушение права собственности, авторских, изобретательских и других гражданских прав). Устанавливается в виде возмещения вреда, принудительного восстановления нарушенных прав и применения других санкций материального порядка. Применяется судами и другими полномочными органами. Регулируется Гражданским и Гражданский процессуальным кодексами и другими нормативными актами.

3.3.5. Материальная ответственность- ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный Школе в виде возмещения примененного вреда. Применяется в административном порядке администрацией Школы. Регулируется Трудовым кодексом РФ, положениями о материальной ответственности и другими нормативными актами.

3.3.6. Любой вид ответственности строго регламентирован в нормативных правовых актах, в которых должны указываться конкретные признаки преступления, административного правонарушения, дисциплинарного проступка, виды и размеры уголовных наказаний, административных и дисциплинарных взысканий.

3.3.7. Любой вид ответственности возможен лишь при наличии вины привлекаемого к ответственности лица, которому должна быть предоставлена возможность защиты от предъявляемого обвинения или претензий и возможность обжалования принятых решений.

4. Режим работы и время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Школы (сменности учебных занятий и других особенностей работы) и устанавливается настоящими Правилами.

4.2. Режим работы директора, заместителя директора, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Школы.

4.3. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися в специально отведенном для этой цели помещении.

4.4. Рабочее время- время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые

обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.5. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее- педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

4.6. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.7. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее- учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перемен между ними устанавливается Приказом «О режиме работы школы» на каждый учебный год.

4.8. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Школы, настоящими Правилами, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- Выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- Организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- Время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей,

интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

- Периодические кратковременные дежурства в Школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в Школе в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Школы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по Школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

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

4.9. Дни недели (периоды времени, в течение которых Школа свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

4.10. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников Школы не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работниками (далее- каникулярный период), являются для них рабочим временем.

4.11. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)),

определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 4.8 настоящих Правил, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.12. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

4.13. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

4.14. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.15. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется Приказом «О режиме работы в каникулярный период».

4.16. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Школы.

4.17. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по Школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в пункте 4.11 настоящих Правил.

4.18. Режим рабочего времени педагогов- психологов в пределах 36-часовой рабочей недели включает в себя:

- Выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;
- Подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной

документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом- психологом может осуществляться как непосредственно в Школе, так и за ее пределами.

4.19. Время отдыха- время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое не может использовать по усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- Перерывы в течение рабочего дня (смены);
- Ежедневный (междусменный) отдых;
- Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- Нерабочие праздничные дни;
- Отпуска.

5. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

5.1. К работникам добросовестно исполняющих трудовые обязанности могут быть применены следующие виды поощрения:

- Объявление благодарности;
- Выдачи премии;
- Награждение ценным подарком;
- Награждение почетной грамотой;
- Представление к званию лучшего по профессии

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

5.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть исполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящие Правила утверждаются директором с учетом мнения выборного профсоюзного органа Школы.

6.2. Один экземпляр Правил хранится в библиотеки Школы.

6.3. Текст настоящих Правил размещаются на сайте Школы

«Согласовано»
Протокол заседания профкома
МКОУ «Игнатовская основная школа»
№1 от «__»__20__г
Председатель профкома
_____ Е.А.Попкова

«Утверждаю»
Руководитель образовательной
организации
МКОУ «Игнатовская основная школа»
Приказ №__ От «__»__20__г
Руководитель образовательной
организации
_____ С.С.Романенко

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального казенного общеобразовательного учреждения

«Игнатовская основная общеобразовательная школа»

Рассмотрено
протокол заседания трудового коллектива
МКОУ «Игнатовская основная школа»
№ от _____ г

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Игнатовская основная общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001г № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ, с Законом Калужской области от 07 мая 2008 №428-ОЗ «Об установлении региональной системы оплаты труда работников образовательных учреждений», в редакции законов Калужской области от 02 июня 2008 года № 438-ОЗ, от 29.05.2009 № 549-ОЗ, от 08.11.2010 №58-ОЗ, от 10.05.2011 №137-ОЗ, 06.07.2011 №156-ОЗ, от 28.10.2011 №206-ОЗ, 07.12.2012 №354-ОЗ, с Законом Калужской области от 06.07.2011 года № 163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей», в редакции Законов Калужской области от 28.12.2011 №242-ОЗ, от 29.06.2012 №300-ОЗ, 07.12.2012 №355-ОЗ, от 27.12.2013 №526-ОЗ; Соглашением между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально- трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019годы

1.2. Положение определяет:

- порядок формирования и распределение фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации в соответствии с законодательством;
- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее-ПКГ) и квалификационным уровням;
- порядок формирования централизованного фонда стимулирования руководителя школы;
- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников образовательной организации, в том числе руководителя его заместителей и главного бухгалтера.

1.3. Система оплаты труда работников общеобразовательной организации формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения профсоюзного комитета и Управляющего совета школы в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- порядка аттестации работников образовательных организаций, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера (приложение: Положение о видах, условиях применения и размерах компенсационного характера работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Игнатовская основная общеобразовательная школа», приказ № 81, от 01.09.2014г);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Игнатовская основная общеобразовательная школа» приказ №81 от 01.09.2014г);
- соглашением между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ;

1.4. Фонд оплаты труда, за исключением отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей, состоит из базовой и стимулирующей части;

1.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала, педагогического персонала, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала школы;

1.6. Руководитель школы формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базовой части фонда оплаты труда.

2. Порядок расчета окладов работников школы

2.1. Оклады педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, определяется в зависимости от стоимости ученика-часа, количества обучающихся по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе, повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета, повышающего коэффициента за квалифицированную категорию педагога, оплаты на неаудиторную занятость;

2.2. Оклад руководителя образовательной организации устанавливается из расчета среднего оклада педагогических работников школы и группы оплаты труда;

2.3. Оклад заместителя директора по учебно-воспитательной работе устанавливается в размере от 70 до 90% оклада руководителя образовательной организации;

2.4. Оклад (ставка) заработной платы других работников рассчитывается в соответствии с Законом Калужской области от 06.07.2011 №163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений» в пределах базовой части фонда оплаты труда и с Законом Калужской области от 28.11.2011г. №242-ОЗ «О внесении изменений в Закон Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений» в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3. Нормы рабочего времени

3.1. Нормы часов работы за ставку заработной платы устанавливаются:

- 18 часов в неделю учителям 5-9 классов;
- 20 часов в неделю учителям 1-4 классов;
- 36 часов в неделю учебно-вспомогательный персонал

3.2. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю;

3.3. Преподавательская работа директора, заместителя по учебно-воспитательной работе помимо основной работы в школе без занятия штатной должности осуществляется в основное рабочее время при объеме учебной нагрузки 9 часов в неделю, за пределами основного рабочего времени, превышающих 9 часов в неделю

3.4. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата в одинарном размере.

4. Порядок исчисления заработной платы

4.1. Порядок расчета окладов педагогических работников школы определяется в соответствии с приложение №2 к Закону Калужской области от 07.05.2008 № 428-ОЗ и состоит из оплаты за аудиторную занятость и оплаты за неаудиторную занятость;

4.2. Оклады руководителя, заместителя руководителя определены п.2 настоящего Положения;

4.3. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно от числа недель и рабочих дней в разные месяцы

4.4. Тарификация учителей производится один раз в год

4.5. За время работы в период школьных каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей начал каникул;

4.6. Оплата труда педагогических и других работников производится по повышенным окладам за специфику работы в классах для обучающихся с отклонениями в развитии;

4.7. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных устанавливаются:

- за работу в ночное время в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра);

- с тяжелыми и вредными условиями труда- до 12% ставки (оклада);

4.8. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем двойном размере (либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха);

4.9. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, получающим месячный оклад, в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой и дневной ставки сверх оклада, если работа проводилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работающего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.10. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодным или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокой категории оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.11. Стимулирующие и компенсационные доплаты осуществляются всем категориям работников:

- за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- за наличие ученой степени;
- отдельным категориям работников;
- поощрительные выплаты;

- премии по результатам труда (приложение: Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Игнатовская основная общеобразовательная школа», приказ №81 от 01.09.2014г)

- за выполнение функций не входящих в должностные обязанности (совмещение, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и т.п.) в размере до 100% от оклада (ставки заработной платы)

4.12. Выплаты в виде единовременной материальной помощи размером до 5000 рублей производятся приказом директора школы и оказываются в следующих случаях:

- смерть близких родственников;
- бракосочетание (впервые);
- несчастный случай;
- длительная болезнь работника.

Средства на указанные выплаты определяются из экономии средств по фонду заработной платы.

5. Штатное расписание

5.1. Штатное расписание школы ежегодно утверждается директором школы.

5.2. Штатное расписание школы включает в себя все должности работников школы

5.3. Численный состав работников школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения ее функций, задач и объемов работ в соответствии с Уставом.

5.4. Особенности формирования штатного расписания в школе;

В школе предусматриваются должности педагогического, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание педагогического персонала формируется в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени.

«Согласовано»
Протокол заседания профкома
МКОУ «Игнатовская основная школа»
№1 от «__» ____ 20__ г
Председатель профкома
_____ Е.А.Попкова

«Утверждаю»
Руководитель образовательной
организации
МКОУ «Игнатовская основная школа»
Приказ №__ От «__» ____ 20__ г
Руководитель образовательной
организации
_____ С.С.Романенко

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке, видах, условиях и размерах компенсационных выплат работникам
муниципального казенного образовательного учреждения

«Игнатовская основная общеобразовательная школа»

Людиновского района Калужской области

«Рассмотрено»

Протокол заседания трудового коллектива

МКОУ «Игнатовская основная школа»

№ от _____ г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии:

С Законом Калужской области от 07 мая 2008 года №428-ОЗ «Об установлении региональной системы оплаты труда работников образовательных учреждений», в редакции законов Калужской области от 02 июня 2008 года №438-ОЗ, от 29.05.2009 №549-ОЗ, от 08.11.2010 №58-ОЗ, от 10.05.2011 №137-ОЗ, 06.07.2011 №156-ОЗ, от 28.10.2011 №206-ОЗ, от 07.12.2012 №354-ОЗ, с Законом Калужской области от 06.07.2011 года №163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей», в редакции Законов Калужской области от 28.12.2011 №242-ОЗ, от 29.06.2012 №300-ОЗ, 07.12.2012 №355-ОЗ, от 27.12.2013 №526-ОЗ; Соглашением между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально- трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019годы

1.2. Настоящее Положение устанавливает виды, условия применения и размеры выплат компенсационного характера работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Игнатовская основная общеобразовательная школа» Людиновского района Калужской области, (далее- Школа);

1.3. Положение о видах, условиях и размерах компенсационных выплат работникам школы утверждается Управляющим советом, согласуется с профсоюзным комитетом школы, рассматривается на собрании трудового коллектива учреждения. Решением трудового коллектива.

1.4. По запросу коллектива работников и администрации образовательного учреждения положение может пересматриваться в течение учебного года решением собрания трудового коллектива;

1.5. Положение разработано в целях социальной защищенности работников образовательного учреждения

1.6. Право на компенсационные выплаты имеют все работники образовательного учреждения (как основные, так и работающие по совместительству):

- педагогический персонал;
- административно- управленческий персонал;
- младший обслуживающий персонал;

2. Компенсационные выплаты

2.1. Компенсационные выплаты из Фонда оплаты труда школы, обеспечивают осуществление выплат всем категориям работников школы и включает в себя следующие выплаты на основании Закона Калужской области от 06.07.2011 года №163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей»

2.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки труда в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации:

- педагогическим работникам, уборщицам, повару, рабочему по обслуживанию здания в соответствии с Коллективным трудовым договором;

- сторожу в соответствии с Коллективным трудовым договором;

- электрику за работу с электродкотлом в соответствии с Коллективным трудовым договором по основаниям п.6.3. Соглашения между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019 годы.

2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

2.2.1. При совмещении профессий (должностей) до 100% оклада (ставки);

2.2.2. Расширения зон обслуживания до 100% оклада (ставки)

2.2.3. Увеличение объема работы

- осуществление деятельности в сфере перевозки детей до 10% оклада (ставки);

- исполнение обязательной временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

2.3. за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов 35% часовой ставки (должностного оклада) по основаниям п.6.5. Соглашения между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2014-2016 годы.

2.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

2.5. За сверхурочную работу с Трудовым кодексом Российской Федерации

3. Порядок установления выплат компенсационного характера

3.1. Ежегодно размеры выплат компенсационного характера устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников и оформляются в дополнительном соглашении между директором школы и работником школы

3.2. Все выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с данным Положением и оформляются при ежегодной тарификации приказом директора школы либо в момент возникновения обстоятельств послуживших основанием для выплаты компенсации. Комиссия по охране труда и регулированию трудовых отношений представительного органа школы при ее наличии вправе проверить соответствие приказа директора данному Положению, а также правильность тарификационных расчетов, проведенных бухгалтерией.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с данным Положением на определенный срок в зависимости от условий труда

«Согласовано» Протокол заседания
профкома МКОУ «Игнатовская
основная школа» №1 от
«__»____20__г Председатель
профкома _____ Е.А.Попкова

«Утверждаю» Руководитель
образовательной организации МКОУ
«Игнатовская основная школа»
Приказ №__ От «__»____20__г
Руководитель образовательной
организации _____ С.С.Романенко

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального
казенного общеобразовательного учреждения «Игнатовская основная
общеобразовательная школа»
Людиновского района Калужской области

«Рассмотрено»
Протокол заседания трудового коллектива
МКОУ «Игнатовская основная школа»
№ _____ от « _____ » _____ 20__

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

с Законом Калужской области от 07 мая 2008 года № 428-03 «Об установлении региональной системы оплаты труда работников образовательных организаций»;

с Законом Калужской области «О ежемесячных денежных выплатах отдельным категориям работников образовательных учреждений» в редакции законов Калужской области от 25 октября 2013 года № 493-03.

Соглашением между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально- трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017- 2019 годы.

1.2. Настоящее Положение устанавливает виды, условия, критерии и показатели качества и результативности труда работников школы, порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок;

1.3. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Игнатовская основная общеобразовательная школа» утверждается руководителем МКОУ «Игнатовская основная школа», согласуется с профсоюзным комитетом школы, рассматривается на собрании трудового коллектива учреждения.

1.4. По запросу коллектива работников или администрации образовательного учреждения положение может пересматриваться в течении учебного года.

1.5. Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников школы в повышении качества своего труда, развития творческой активности и инициативы, их социальной защищенности, повышения качества предоставления образовательных услуг.

1.6. Право на стимулирование имеют все работники образовательного учреждения (как основные, так и работающие по совместительству):

- педагогический персонал;
- административно-управленческий персонал;
- младший обслуживающий персонал.

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда школы обеспечивает осуществление выплат всем категориям работников школы и включает в себя следующие выплаты:

- доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;

- доплата за наличие ученой степени;
- ежемесячные денежные выплаты отдельным категориям работников;
- поощрительные выплаты;
- премии по результатам труда;
- доплата за выполнение функций классного руководителя;

1.8. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2. Доплаты

2.1 Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается в размере до 100% оклада (ставки).

2.1.2 Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается работникам школы на определенный срок, но не более одного учебного года.

2.1.3 Размер доплаты может быть уменьшен или отменен в следующих случаях:

- при не выполнении возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы;
- в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания;

2.1.4. Размер доплаты, а также размер снижения доплаты в каждом конкретном случае рассматривается руководителем образовательного учреждения и утверждается приказом по школе.

2.1.5 Доплата за сложность и напряженность может устанавливаться работникам образовательного учреждения в следующих случаях:

- участие в реализации инновационной деятельности по реализации федеральных, региональных, муниципальных программ с целью повышения качества образования до 50 % от оклада (ставки заработной платы);

- доплата педагогам за увеличение учебной нагрузки в связи со слиянием классов-комплектов до 50 % от оклада (ставки заработной платы);

- за организацию исследовательской деятельности обучающихся по предметам до 30 % от оклада (ставки заработной платы);

- иные случаи (перевозка детей к месту учебы и обратно...)

2.2. Доплата за наличие ученой степени производится в размере до 20% оклада (ставки заработной платы) приказом по школе;

2.3. Всем категориям работников устанавливается доплата в размере разницы между месячной заработной платой работника и величиной прожиточного минимума, установленной в Калужской области для трудоспособного населения. Доплата устанавливается приказом по школе.

2.4. Отдельным категориям работников устанавливаются ежемесячные денежные выплаты.

2.4.1 Работникам школы, имеющим:

- почетное звание «Народный учитель РФ»- 3000 рублей
- почетное звание «Заслуженный учитель РФ»- 1500 рублей
- нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ»- 1500 рублей
- нагрудный знак «Отличник народного просвещения»- 1000 рублей

2.4.2. Доплата молодым специалистам в размере 20 % от оклада (ставки заработной платы)

2.4.3. Доплата учителю физической культуры, ведущему дополнительную сверх учебного плана физкультурно- спортивную работу в размере 1000 рублей в месяц

2.4.4. Доплата за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам.

- размер доплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся от установленного расчета 1500 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью 16 человек и более

- в Классе-комплекте размер доплаты рассчитывается исходя из наполняемости данного класса-комплекта

- доплата работникам производится за фактически отработанное время, в том числе: за время отмены в установленном порядке учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям; за время нахождения работника в командировке;

- работникам выполняющим функции классного руководителя в двух и более классах, размер доплаты определяется как сумма доплат за классное руководство по каждому классу.

- при изменении количества обучающихся в классе, влекущем изменении размера доплаты, ее перерасчет осуществляется с 1-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение численности обучающихся.

- доплата работника во время каникул (в том числе летних) производится исходя из количества обучающихся в соответствующем классе на 1-е число месяца, в котором начались каникулы.

- доплата работникам, выполняющим функции классного руководителя в выпускном классе, в период летних каникул, несовпадающий с ежегодным отпуском, не производится.

3. Поощрительные выплаты

3.1. Поощрительные выплаты могут производиться в связи с юбилейными и праздничными датами и иных случаях предусмотренных настоящим положением и нормами действующего законодательства:

- к профессиональному празднику День учителя;
- к праздничным датам: 23 февраля, 8 марта, Новый год, День труда;
- к юбилейной дате школы;
- к юбилейным датам со дня рождения работников (50,55,60 лет);
- при бракосочетании (впервые);
- при рождении ребенка;
- при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию.

3.2. Поощрительная выплата максимальными размерами не ограничивается и зависит от совокупного вклада работника в совершенствование работы школы.

3.3. Поощрительные выплаты не производятся при наличии у работника дисциплинарного взыскания.

3.4. Поощрительные выплаты производятся приказом по школе.

Указанные выплаты в максимальных размерах не ограничиваются.

4. Премирование

4.1. Премирование работников школы осуществляется с учетом следующих показателей.

Наименование должности	Основания для премирования			
Педагогические работники	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения до 30 баллов			
	Высокие результаты обучающихся при сдаче итоговой государственной аттестации до 30 баллов			
	Результативность участия обучающихся в конференциях, викторинах, фестивалях разных предметных областей, творческих конкурсах (максимальный балл)			
		3 место	2 место	1 место
	Районный уровень	5	6	7
Региональный уровень	8	9	10	
Всероссийский	11	12	13	

уровень			
Международный уровень	14	15	16
Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах (максимальный балл)			
	3 место	2 место	1 место
Районный уровень	6	7	9
Региональный уровень	10	11	12
Всероссийский уровень	13	14	15
Международный уровень	16	17	18
<p>Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних- до 3 баллов 2. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины- до 3 баллов 3. Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций- до 3 баллов 			
<p>Проведение открытых уроков и внеклассных, внеурочных мероприятий педагогами с целью обобщения и распространения опыта для повышения качества образования</p> <p>Школьный уровень- до 3 баллов</p> <p>Районный уровень- до 5 баллов</p> <p>Всероссийский уровень- до 7 баллов</p>			
<p>Участие педагога в методической работе (конференциях, педагогических советах, семинарах, методических объединениях) по обобщению опыта с целью повышения качества образования</p> <p>Школьный уровень- 1 балл</p>			

	<p>Районный уровень- 2 балла</p> <p>Региональный уровень- 3 балла</p> <p>Всероссийский уровень- 4 балла</p>			
	<p>Образцовое содержание учебного кабинета:</p> <p>1. Наличие дидактического, наглядного пособий по предметам, необходимых для организации учебно-воспитательного процесса- до 7 баллов</p> <p>2. Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к учебным кабинетам- до 3 баллов</p>			
	<p>Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д) до 5 баллов)</p>			
	<p>Результативность участия педагогов в профессиональных, творческих конкурсах (победители, призеры, лауреаты....) максимальный балл</p>			
		3 место	2 место	1 место
	Районный уровень	5	6	7
	Региональный уровень	8	9	10
	Всероссийский уровень	11	12	13
	Международный уровень	14	15	16
Заместитель директора по УВР	<p>Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся до5 баллов</p>			
	<p>Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса 5 баллов</p>			
	<p>Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, органы ученического самоуправления и т.д) до 5 баллов</p>			
	<p>Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы до5 баллов</p>			
	<p>Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных</p>			

	различными видами контроля до 5 баллов			
Педагог-организатор	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное заполнение отчетов) до 5 баллов			
	Обеспечение развития ученического самоуправления 5 баллов			
	Результативное участие обучающихся в творческих мероприятиях районного, муниципального, регионального, всероссийского, международного уровней (максимальный балл):			
		3 место	2 место	1 место
	Районный уровень	3	4	5
Региональный уровень	6	7	8	
Всероссийский уровень	9	10	11	
Международный уровень	12	13	14	
Завхоз				
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда (отсутствие предписаний проверяющих организаций) до 20 баллов			
	Качественное ведение документации по пожарной и электробезопасности, охране труда- 3 балла			
	Обеспечение своевременного и оперативного устранения аварийных ситуаций в школе до 10 баллов.			
Социальный педагог	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися группы- риска до 10 баллов			
	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций- до 10 баллов			
Библиотекарь				
	Результативное участие обучающихся в общешкольных, районных,			

	региональных, всероссийских, международных мероприятиях связанных с предметными областями (максимальный балл) :			
		3 место	2 место	1 место
	Районный уровень	3	4	5
	Региональный уровень	6	7	8
	Всероссийский уровень	9	10	11
	Международный уровень	12	13	14
Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, сторож, повар, электрик, рабочий по обслуживанию здания школы))	Содержание убираемых помещений в соответствии с требованиями СанПиН (отсутствие предписаний проверяющих организаций)- до 10 баллов			
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций- до 10 баллов			

4.2. Порядок премирования.

4.2.1 Премии по результатам труда распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательной организации.

4.2.2. Педагог образовательной организации представляет в комиссию по распределению стимулирующих выплат работникам школы аналитическую информацию о показателях своей деятельности, являющихся основаниям для премирования по балльной системе оценки качества труда работников школы.

4.2.3 Премирование работника производится приказом по школе.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, дез.средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

№	Наименование должностей	Норма выдачи
1	Уборщик служебных помещений	1 халат в год 1 кусок хоз. мыла в месяц 1 кусок туалетного мыла в месяц 1 веник в 3 месяца 0,5 кг хлорки в месяц 1 кг чистящего средства в месяц 1 пара перчаток в месяц
2	Учитель химии	1 халат в год
3	Учитель технологии	1 халат в год

Руководитель образовательной организации _____ С.С.Романенко

Председатель профсоюзного комитета _____ Е.А.Попкова

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и профсоюзная организация муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Игнатовская основная общеобразовательная школа»
заключили настоящее соглашение

№	Содержание мероприятий	Ответственный	Сроки
1	Откачка канализационного колодца	Руководитель образовательной организации С.С.Романенко	Ноябрь
2	Приобретение дезинфицирующих средств	Руководитель образовательной организации С.С.Романенко	В течение года
3	Приобретение спец.одежды: повару, подсобному рабочему по кухне, уборщицам	Руководитель образовательной организации С.С.Романенко	Декабрь
4	Приобретение моющих и чистящих средств	Руководитель образовательной организации С.С.Романенко	В течение года
5	Приобретение ткани технической для мытья полов	Руководитель образовательной организации С.С.Романенко	Декабрь
6	Приобретение хозяйственного инвентаря	Руководитель образовательной организации С.С.Романенко	В течение года
7	Проведение инструктажа по технике безопасности	Руководитель образовательной организации С.С.Романенко	2 раза в год
8	Косметический ремонт школы	Завхоз школы	Июнь-август 2019
9	Содержание в безопасном состоянии подходов к школе, территории школы	Завхоз школы	В течение года

Руководитель образовательной организации _____ С.С.Романенко

Председатель профсоюзного комитета _____ Е.А.Попкова