

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3»
Г. Железнодорожска Курской области**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально-трудовых
отношений в Муниципальном
общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа №3»
г. Железнодорожска Курской области
на 2021 – 2023 гг.**

от работодателя:

Директор Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №3»



Е.В. Зайцев

«28» декабря 2020г.

от работников:

Председатель первичной профсоюз-
ной организации Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №3»

_____ О.Н. Жукова

«28» декабря 2020г.

Коллективный договор подписан 28 декабря 2020 года

2020г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3» города Железногорска Курской области (далее образовательное учреждение) на 2021-2023 годы заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, Региональным отраслевым соглашением между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2019 -2021 годы, Территориальным отраслевым соглашением по регулированию социально- трудовых отношений в системе образования города Железногорска Курской области на 2021-2023 годы, в целях определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельностиМуниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», усиления социальной защиты, повышения уровня жизни работников.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3», устанавливающим условия труда, предоставление мер социальной поддержки работникам, гарантий, компенсаций и льгот.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее Профком);
- работодатель в лице его представителя – директора общеобразовательного учреждения Зайцева Евгения Валерьевича.

1.3. Стороны договорились о том, что Профсоюз в лице его выборных органов выступает в качестве единственного полномочного представителя работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» при разработке и заключении Коллективного договора, ведении переговоров, в решении трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работающих), социальных гарантий, аттестации работников, охраны труда и других форм социальной поддержки работников.

1.4. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора.

1.5. Настоящий Коллективный договор рассматривается Сторонами как основа для ведения переговоров, при заключении трудовых договоров с работниками, при разрешении индивидуальных (для членов профсоюза) и коллективных трудовых споров (конфликтов) и распространяется на работодателей и всех работников.Работник, не являющийся членом профсоюза, вправе по собственному желанию уполномочить первичную профсоюзную организацию Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

Работодатель и профсоюзный комитет могут заключать иные соглашения в соответствии с ч.10 ст.45 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК Российской Федерации), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших первичную профсоюзную организацию Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» представлять его интересы всоответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.6. Стороны договорились о том, что Коллективный договор не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», установленных трудовым законодательством и настоящим договором. В Коллективном договоре с учетом особенностей деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Коллективным договором.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона вносит соответствующее представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются в установленном порядке, являются неотъемлемой частью Коллективного договора, доводятся до сведения всех сторон социального партнерства и работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3». Вносимые изменения не должны ухудшать положение, экономические права и профессиональные интересы работников по сравнению с действующей редакцией Коллективного договора.

В случае принятия решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения начинают действовать с момента их вступления в силу.

1.8. Стороны берут на себя обязательства не принимать решений, препятствующих выполнению данного Коллективного договора, совместно разрабатывать проекты нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3».

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действителен до заключения нового Коллективного договора, действует не более трех лет с даты подписания.

1.10. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» в течение одного месяца после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.11. Ни одна из Сторон не вправе в течение установленного срока действия Коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых обязательств, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

1.12. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора либо внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

1.13. Стороны совместно принимают решение о выдвижении кандидатур и награждении членов профсоюза отраслевыми знаками отличия.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны:

2.1.1. Обязуются выстраивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, способствовать решению через Коллективный договор вопросов, не урегулированных действующим законодательством, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Признают необходимым деятельность на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров по заключению Коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля над ходом выполнения Коллективного договора (*Приложение № 11*). Срок полномочий комиссии - весь период действия Коллективного договора.

2.1.3. Стороны договорились, что в соответствии со статьями 371, 373 ТК Российской Федерации, Законами Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, Коллективным договором и Территориальным Соглашением, работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, учитывая мнение профсоюзного комитета (*Приложение № 7*). В соответствии со ст. 8 ТК Российской Федерации форма участия работников в управлении Муниципальным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа №3» - согласование профсоюзного комитета для членов профсоюза (*Приложение № 8*).

2.1.4. Работодатель обязуется:

- направлять на согласование в профсоюзный комитет проекты нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические и профессиональные интересы работников, нормативно-правовые акты;

- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», совершенствования отраслевой и локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;

- обеспечивать участие представителей сторон Коллективного договора в работе своих руководящих органов; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую информацию, затрагивающую интересы работников.

2.2. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966г.), Рекомендаций ЮНЕСКО о статусе научно-исследовательских работников (г. Париж, 20 ноября 1974 г.), о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений (г. Париж, 11 ноября 1997 г.), Конвенции ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании (г. Париж, 10 ноября 1989 года).

2.3. Стороны договорились, что в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3» все решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменений, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий) и иные решения, так или иначе затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом. Стороны также договорились:

2.3.1. Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» и обмениваться имеющейся информацией по данному вопросу.

2.3.2. Принимать меры по повышению социального и профессионального статуса, уровня квалификации кадрового потенциала, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3».

2.3.3. При разработке предложений по совершенствованию показателей эффективности деятельности в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3» учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений (результативность социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективного договора, организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа организации, участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, эффективность разрешения конфликтов, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

2.3.4. Продолжить совместную работу по сокращению и устранению избыточной отчетности.

2.3.5. Продолжать совместную работу по разъяснению работникам пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения, в том числе используя методическую поддержку Пенсионного Фонда Российской Федерации, Общероссийского Профсоюза образования и Федерации организаций профсоюзов Курской области.

2.3.6. Способствовать использованию различных форм поощрения и общественного признания достижений работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд.

2.3.7. Представлять к награждению ведомственными наградами работников, являющихся членами профсоюза, с учетом наличия профессиональных заслуг по согласованию с профсоюзным комитетом. Проводить процедуру рассмотрения кандидатур на основании открытости и гласности, коллегиальности, недопустимости дискриминации, объективности.

2.3.8. Стороны признают необходимым обеспечить право работников на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 86-90 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2006г. №152-ФЗ «О персональных данных», устанавливают обязательства сторон по созданию условий и принятию мер для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также их уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

2.3.9. Считают неправомерным уклонение работодателя от участия в коллективных переговорах с профсоюзным комитетом, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля над соблюдением Коллективного договора.

2.3.10. Стороны согласились регулярно освещать на официальных сайтах промежуточные и итоговые результаты выполнения Коллективного договора.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ, Коллективным договором, соответствующими нормативными правовыми актами, уставом Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» и иными

локальными нормативными актами организации. Форма трудового договора предварительно согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору (**Приложение №4**).

3.1.2. Работодатель обеспечивает заключение в письменной форме, как правило, на неопределённый срок трудового договора (дополнительного соглашения) с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда (ст. 57 ТК РФ), как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

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

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, в соответствии с установленными в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3» показателями и критериями.

3.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения или по соглашению сторон с категориями работников, указанных в ст.59 ТК РФ.

3.3. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3» не допускается. В случае обращения физического лица на условиях гражданско-правового договора к руководителю Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

3.4. После заключения трудового договора работодатель обязан издать приказ (распоряжение) о приёме на работу, который работнику объявляется под роспись в течение трёх дней со дня фактического начала работы. Фактическое допущение работника к работе по поручению работодателя считается заключением трудового договора.

3.5. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

3.5.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

3.5.2. Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических и иных работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических и иных работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов

труда;

3.5.3. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08 2010г. № 761-н, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

3.5.4. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.7. Стороны признают, что в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ № 508 от 18 сентября 2020 года и утверждением Порядка допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее, чем за три года обучения, а по дополнительным общеобразовательным программам – лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

3.8. Стороны признают, что помимо оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ, не устанавливается испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

3.9. Руководитель Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», его заместители и другие работники Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школы №3» помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору выполнять учебную нагрузку в объеме не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости (для директора общеобразовательной организации при условии ведения преподавательской работы в той же или в другой организации для детей в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год), утвержден Постановлением правительства РФ № 781-2002г., в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством, без снижения качества исполнения функций и полномочий руководителя организации.

3.9.1. Предоставление преподавательской работы указанным лицам осуществляется в установленном порядке и при условии, если учителя, для которых организация является

местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.9.2. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в организации ее руководителем, определяется учредителем. Предельный объем учебной нагрузки других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы, - самой организацией, в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (с изменениями и дополнениями).

3.10. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по инициативе работника п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;

- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других случаях, предусмотренных локальными актами, Коллективным договором Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3»,

3.11. Руководитель информирует выборный профсоюзный орган о намерении расторгнуть трудовой договор с работником – членом профсоюза до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня, за исключением случая неудовлетворительного прохождения испытательного срока.

3.12. Стороны договорились, что не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательных организаций.

3.12.1. Проведение данных мероприятий желательно в конце учебного года.

3.12.2. При массовом высвобождении работников (критерием массового высвобождения работников является увольнение от 5 и более человек одновременно в течение 90 календарных дней), при реорганизации или ликвидации организации, сокращении численности или штата работодатель обязан не позднее, чем за три месяца, уведомить об этом профсоюзную организацию и службу занятости, а также предупредить работников о возможном увольнении пункт 2 статья 25 Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1.

3.12.3. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, преобразование, выделение) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.12.4. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении, при необходимости и с учетом производственных условий может предоставляться 2 часа в течение рабочего дня для самостоятельного поиска новой работы.

3.13. Стороны договорились не допускать расторжения трудовых отношений:

- с руководителем Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», его заместителями и главным бухгалтером (если они являются членами профсоюза) при передаче образовательной организации из муниципальной собственности в государственную и наоборот без согласования с выборным профсоюзным органом.

3.14. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, могут иметь работники:

- имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками

отличия и почётными грамотами;

– работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет;

– члены одной семьи, супруги, работающие в одной образовательной организации;

– впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет работы;

– совмещающие работу с обучением в образовательных организациях на основании ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

– неосвобождённый от основной работы председатель первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

3.15. Стороны обязаны предусматривать следующие положения:

3.15.1. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2,8,9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

3.15.2. В случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения п.11ч.1ст.77 Трудового Кодекса РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

3.16. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ) выплата среднемесячной заработной платы производится в течение 4-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям работников статья 178 ТК Российской Федерации:

- женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте 3-14 лет;

- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

3.17. В случае установления профсоюзным комитетом, правовой и технической инспекциями труда Курской областной организации Профсоюза нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений руководителем организации, его заместителем работодатель обязан рассмотреть заявление (представление) согласно ст. 195 ТК РФ и сообщить о результатах заявителю.

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Стороны договорились, что:

4.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3»

регулируются решением Железногорской городской Думы от 19.07.2018г. № 98-6-РД «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образованию администрации города Железногорска», нормативными правовыми актами Курской области и аналогичными нормативными актами муниципальных органов власти по отраслевой системе оплаты труда с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 и последующие годы.

4.1.2. Решениями Железногорской городской Думы, Положением об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» устанавливаются оклады, должностные оклады, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с объемом, спецификой, результатами и качеством выполняемой работы.

4.1.3. Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

4.2. Работодатель с участием выборного профсоюзного органа:

4.2.1. Разрабатывает Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3».

4.2.2. Предусматривает в Положении об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

- равной оплаты за труд равной ценности, недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204);

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016г., регистрационный № 42388);

- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, в том числе размеров премий, на основе соответствующих Положений, определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию отраслевой системы оплаты и нормирования труда работников учреждения, в том числе перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организации с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70% фонда оплаты труда организации, регулированию выплат, входящих в фонд оплаты труда, в том числе по административно-управленческому персоналу;

4.3.2. Осуществлять месячную оплату труда работников не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.

4.3.3. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 4.9 Письма Минобрнауки РФ от 29 декабря 2017 г. N ВП-1992/02

4.4. В целях повышения социального статуса работника Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны считают необходимым добиваться:

4.4.1. Увеличения фонда оплаты труда на величину фактической инфляции в предшествующем году.

4.4.2. Повышения уровня реального содержания заработной платы работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», обеспечения выполнения целевых значений показателей размеров средней заработной платы педагогических работников согласно Указу Президента РФ №597 от 07.05.2012г.;

4.4.3. Соблюдения единого порядка установления размеров ставок заработной платы (должностных окладов), сроков повышения (индексации) заработной платы для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп образовательных организаций на всей территории области, в том числе категорий работников отрасли, не поименованных в Указах Президента РФ;

4.4.4. Постепенного доведения показателей окладов работников категории «рабочие» в соответствии со статьями 130, 134 ТК РФ до минимального размера оплаты труда.

4.5. Согласно положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образованию администрации города Железнодорожска» от 19.07.2018г. № 98-6-РД предоставляется:

4.5.1. Работнику Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» (за исключением работающих по совместительству) из средств фонда оплаты труда стимулирующего характера выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в образовательных учреждениях и иных учреждениях системы образования не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.

Основанием для выплаты единовременного пособия является увольнение работника в связи с выходом на пенсию впервые и прекращение в связи с этим трудовых отношений.

4.6. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, выплачивается дополнительная материальная помощь в размере до двух должностных окладов, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

1) за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50,55,60 и 65 лет);

2) в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

- при присуждения ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в более высоком размере производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Работодатель обязуется производить выплату заработной платы в строгом соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ, в том числе за время ежегодного оплачиваемого отпуска, в период возможной приостановки работы.

4.9. Стороны предусматривают обеспечение занятости работников в периоды отмены (приостановки) занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производя оплату труда педагогических работников из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса).

4.10. Стороны договорились, что за образовательной организацией признаётся право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть направлены, в том числе на увеличение размера выплат

стимулирующего характера, дополнительные гарантии и компенсации работникам, что должно отражаться в локальных нормативных актах организаций.

4.11. Стороны рекомендуют работодателю:

4.11.1. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки («эффективный контракт»), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

4.11.2. В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе всех категорий работников.

4.11.3. Предусматривать в показателях эффективности при установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам выплату за осуществление подготовки рабочих программ по новым учебным предметам, дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов, закреплять данную норму в Положении об оплате труда, других локальных актах образовательной организации.

4.12. Стороны согласились, что наполняемость классов, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом Коллективным договором.

За превышение нормативной наполняемости классов устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность труда. Размер такой доплаты определяется Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» и закрепляется в трудовом договоре работника.

4.13. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников:

4.13.1. Без освобождения от своей основной работы оплата труда производится как доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение проводится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Указанная оплата не включается в минимальный размер оплаты труда.

4.13.2. Работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.14. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.15. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых в соответствии с трудовым законодательством работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.16. Педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, имеющим ведомственные награды Российской Федерации, РСФСР, СССР (почетные звания, нагрудные знаки, значки и другие) и работающим в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3», устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 20 % должностного оклада (ставки) за счет утвержденных средств на оплату труда работникам образовательной организации. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

4.17. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, наряду с доплатами выплачивается денежное вознаграждение в соответствии с Постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 года № 5, с учетом изменений и дополнений. Данная доплата является составной частью заработной платы педагогического работника и тарифицируется на каждый учебный год.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 04.04.2020г. № 448 и Постановлением Администрации Курской области от 14.05.2020г. № 486-па выплата ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам осуществляется ежемесячно в сроки, установленные в общеобразовательной организации для выплаты заработной платы по отдельной платежной ведомости за фактически отработанное время.

4.18. Стороны договорились, что:

4.18.1. Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов, при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые 2 месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается

4.18.2. Учителям общеобразовательной организации, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшилась по сравнению с нагрузкой, установленной на начало учебного года, заработная плата до конца учебного года выплачивается:

- за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- за ставку заработной платы, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку.

Педагогические работники извещаются об изменениях условий трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.

4.19. При определении оплаты труда педагогическим работникам рекомендуется учитывать установленную квалификационную категорию, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, а также при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ (деятельности) согласно «Перечню должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей» (*Приложение №10*).

4.20. Стороны считают необходимым предусмотреть сохранение педагогическим работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» размеров ставок заработной платы (окладов), должностных окладов с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия по заявлениям работодателям:

а) работникам, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, до достижения пенсионного возраста, работники могут воспользоваться данным правом один раз;

б) работникам, у которых в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или в течение 1 года после выхода из соответствующего отпуска истек срок действия квалификационной категории, на период подготовки к аттестации и её прохождения, сроком не более чем один год после выхода из указанного отпуска или окончания срока действия квалификационной категории;

в) после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

г) сроком на 1 год в следующих случаях:

- при возвращении работника к педагогической деятельности;
- имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;
- имеющим ученую степень по профилю деятельности;
- победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями образовательных организаций Курской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, победителям и призерам Всероссийских, областных и муниципальных конкурсов профессионального мастерства;
- в связи с длительной нетрудоспособностью, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;
- перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнении по сокращению штатов;
- длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом;
- исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа;

4.21. Стороны договорились:

4.21.1. Сохранять заработную плату в полном объеме, предоставлять гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, педагогическим работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», участвующим по решению комитета образования и науки Курской области в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена.

4.21.2. Выплачивать компенсацию за работу по подготовке и проведению ЕГЭ работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации определяются законодательством Курской области.

4.22. Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием муниципальных услуг.

4.23. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

5. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

5.1. Стороны договорились содействовать реализации и сохранению гарантий в области занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, развитию творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усилению их социальной защищенности.

5.2. Стороны считают необходимым обеспечить повышение уровня профессиональной компетентности работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» за счет создания условий для непрерывного профессионального роста, посредством развития модульно-накопительной, персонализированной системы курсового обучения, применения дистанционных образовательных технологий, реализации программ обмена опытом и освоения лучших практик, повышения эффективности работы региональных стажировочных площадок, обеспечения взаимосвязи дополнительного профессионального образования с профессиональными ассоциациями, региональными УМО.

5.3. Стороны акцентируют особое внимание на подготовке специалистов отрасли образования к реализации национального проекта «Образование», вовлечении педагогических работников, в том числе осуществляющих инклюзивное образование, в национальную систему профессионального роста на основе внедрения профессионального стандарта «Педагог», развития четырех групп компетенций (предметной, методической, психолого-педагогической, коммуникативной), комплексной уровневой их оценке.

5.4. Стороны обязуются:

- соблюдать гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателями для повышения квалификации с отрывом от производства, сохранять за ними место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивать командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

- осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

5.5. Стороны договорились:

5.5.1. Анализировать кадровый состав и потребность в кадрах Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

5.5.2. Совместно участвовать в совершенствовании процедуры проведения аттестации педагогических работников и методики ее проведения.

5.5.3. Оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, при подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории, в том числе в изучении и популяризации опыта аттестации успешных молодых педагогов, в разработке на его основе примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации.

5.6. Стороны рекомендуют руководителю Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

- предпенсионного возраста;
- испытывающих затруднения;

а) в связи с техническим переоснащением и развитием организаций;

б) в связи с недостаточностью компетенций в области современных технологий онлайн - обучения, применения новых инструментов оценки качества общего образования, использования инклюзивных технологий, а также предусматривать в коллективных договорах обязательства по созданию условий для получения ими дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

5.7. Право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года реализуется путем заключения трудового договора между работником и работодателем или дополнительного соглашения к нему, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации.

5.8. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276.

5.9. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

5.9.1. Учитывая, что руководитель Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» является работодателем, принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника, стороны считают нецелесообразным руководителю образовательной организации входить в состав аттестационной комиссии, а также являться ее председателем.

5.9.2. Данному виду аттестации не подлежат:

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

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

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

Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение срока действия статуса молодого специалиста.

5.9.3. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», если аттестуемый является членом профсоюза.

5.9.4. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). Если такой перевод невозможен, трудовой договор с работником может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. Стороны согласились, что аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, является добровольной, проводится на основании заявления педагогического работника, подаваемого непосредственно в аттестационную комиссию. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

5.11. Квалификационная категория, присвоенная педагогическому работнику, сохраняется в течение срока её действия:

а) при переходе педагогического работника в другую образовательную организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, независимо от типа и вида, преподаваемого предмета (дисциплины);

б) при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

в) при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

5.12. Не может быть отказано в прохождении аттестации педагогическому работнику по причине:

а) несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

б) истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

в) прохождения аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

г) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

д) наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

е) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

5.12.1. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию по данной должности педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

5.13. При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока ее действия.

5.14. Аттестация на квалификационную категорию для педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, принимавших ежегодно в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, проводится по заявлению работника, ходатайству педагогического совета Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», согласованному с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты всестороннего анализа профессиональной деятельности текущего аттестационного периода на основе пунктов 36, 37 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276.

Данная льгота при проведении аттестации предоставляется следующим педагогическим работникам:

а) имеющим государственные награды и почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный преподаватель" и др.;

б) имеющим отраслевые награды;

в) имеющим другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, награды иных ведомств при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

г) подтверждающим ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз без перерыва срока действия квалификационной категории;

д) победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями образовательных организаций Курской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства.

5.15. Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель в соответствии с коллективным договором должен письменно предупредить работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца, создать ему условия для прохождения аттестации, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности - осуществить подготовку представления с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», обеспечивать за счет средств образовательной организации участие работника в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1.1. Режим работы Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяются Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, принятыми в соответствии с ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и иными нормативно правовыми актами.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом и являются приложением к коллективному договору (**Приложение №1**).

6.1.2. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка заработной платы — 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в соответствии с должностью, а также время проведения мероприятий (педагогических советов, совещаний), присутствие на которых для работников обязательно.

Для остальных категорий работников, руководителей организаций образования норма рабочего времени - 40 часов.

6.1.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в следующих случаях:

- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» регулируется трудовым законодательством и иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе Уставом организации, учебным расписанием, календарным графиком работы, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором.

6.2. Учебная нагрузка, в том числе объем внеурочной деятельности, входящей в основную образовательную программу, выполнение дополнительных функциональных обязанностей, определяется и тарифицируется на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается только с их письменного согласия, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом. Окончательное распределение учебной нагрузки, утверждение тарификационных списков на учебный год должно быть завершено не позднее 5 сентября.

6.3. При возложении на учителей Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

6.4. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом:

- 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 с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

6.5. При составлении расписаний занятий Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №3» обязано исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

6.5.1. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536.

6.5.2. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

6.6. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

6.7. В целях повышения профессионального уровня педагогических работников, а также обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени руководитель Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», по возможности, планирует для них в течение рабочей недели один свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

6.8. Учителям Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии загрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работы:

- учителям 1-4 классов при передаче специалистам преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры. При отсутствии учителей - специалистов и по другим объективным причинам учителя начальных классов вправе преподавать эти предметы с соответствующей дополнительной оплатой за часы преподавательской работы, превышающей 18 часов в неделю.

6.9. Педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, учебная нагрузка устанавливается (тарифицируется) на общих основаниях и передаётся на указанный период для выполнения другим педагогическим работникам.

6.10. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, порядок работы определяется планами и графиками общешкольных и классных мероприятий, личными планами педагогического работника в зависимости от обстоятельств их реализации.

6.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.12. Педагогическим работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом предоставляются выходные дни. В этих случаях размер заработной платы работников не меняется (ст.112 ТК «Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад)»).

6.13. Каникулярное время для педагогических работников, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим в пределах их учебной нагрузки с учетом выполнения должностных обязанностей, дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, оговоренных в трудовом договоре и локальных нормативных актах образовательной организации, используется также для дополнительного профессионального образования. В этот период режим рабочего времени педагогических работников уточняется, они выполняют педагогическую (методическую, организационную и др.) работу. График выходов на работу должен быть составлен до начала каникул.

6.14. Во время осенних, зимних, весенних каникул учителям могут предоставляться свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

6.15. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярный период может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт после проведения целевого инструктажа; работа на территории; дежурство в образовательной организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени на основании локальных актов, графиков и инструкций выполнения соответствующих работ.

6.16. Вопрос присутствия (отсутствия) работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.17. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются с письменного согласия работника при наличии приказа администрации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

6.18. Работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

6.18.1. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также

продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Учет рабочего времени сверх установленной законодательством нормы часов производится работодателем.

6.18.2. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.19. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

6.20. При предоставлении ежегодного отпуска в каникулярный период педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы, отпуск предоставляется в полном объеме с соответствующей оплатой.

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

6.20.2. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности отпуска.

6.21. Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично, а также отзыв работника из отпуска допускается по приказу (распоряжению) работодателя только с письменного согласия работника и выборного профсоюзного органа.

6.22. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.23. По письменному заявлению работника при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение работодателям рекомендуется осуществлять перенос части ежегодного оплачиваемого отпуска на период санаторно-курортного лечения с учетом времени в пути.

6.24. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

6.25. Педагогическим работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на отпуск сроком до 1 года в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016г. №644 (далее - Порядок предоставления длительного отпуска) (Приложение №9).

6.25.1. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на деятельности образовательной организации, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника.

6.26. Работодатель с учётом производственных возможностей может предоставлять другим работникам, помимо педагогических, дополнительные отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску, с оплатой за счёт имеющихся собственных средств, в том числе внебюджетных.

6.27. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам:

- собственная свадьба или свадьба детей - 3 дня;
- рождение ребёнка - 3 дня;
- смерть членов семьи - 3 дня (ст.128 ТК Российской Федерации).

6.28. Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы на один рабочий день: диспансеризация проводится ежегодно для граждан старше 40 лет и 1 раз в 3 года для граждан в возрасте от 18 до 39 лет с сохранением места работы и среднего заработка. Работники, получающие пенсию (по старости или за выслугу лет), а также не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста вправе получить аналогичное освобождение на два рабочих дня раз в год.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

6.29. Стороны считают необходимым предусматривать:

6.29.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск одному из родителей, имеющих ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством по письменному заявлению в удобное для него время, а также предоставление 4-х дополнительных выходных дней в месяц (не за счёт свободного или методического дня работника), оплачиваемых в размере среднего заработка Фондом социального страхования в установленном порядке. Данная льгота распространяется на совместителей. Оплата замещения этого работника осуществляется в установленном законодательством порядке;

6.29.2. Условия предоставления по желанию работников ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, имеющим:

- двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребёнка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцам, воспитывающим ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- работникам, осуществляющим уход:
- за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше;
- за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста.

6.30. Работнику, являющемуся председателем первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», не освобождённому от основной работы, может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в объёме 6 календарных дней.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. В соответствии с федеральным законодательством и законодательством Курской области об охране труда с целью создания здоровых и безопасных условий работы стороны обязуются:

7.1.1. Оказывать содействие в проведении технической инвентаризации зданий и сооружений, принадлежащих Муниципальному общеобразовательному учреждению «Средняя общеобразовательная школа №3», в целях их дальнейшей безопасной эксплуатации в соответствии с санитарными и строительными нормами и правилами.

7.1.2. Способствовать осуществлению деятельности руководителя Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» по:

- соблюдению законодательства Российской Федерации и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда, своевременному и качественному проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- обеспечению пожарной безопасности Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Курской области;
- укомплектованию медицинских кабинетов, учебных мастерских, производственных мастерских необходимыми медицинскими аптечками, выделению медицинских средств для оказания неотложной доврачебной помощи в соответствии с Приложением к Приказу МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ России от 05.03.2011г. № 169н;
- подготовке персонала по оказанию первой медицинской помощи;
- использованию возможности привлечения в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда части страховых взносов (до 20%), возвращенных из Фонда социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, обучение по охране труда, а также санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Федеральным законом от 08 декабря 2020 г. № 390-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов и аналогичные законы на последующие годы»;
- разработке и реализации программ по улучшению условий и охраны труда, направленных на поддержание здоровья работников;
- повышению эффективности деятельности комиссий по вопросам охраны труда и оздоровления работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», созданных на паритетных началах с профсоюзной организацией;
- предоставлению установленных льгот лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работами в условиях, отличающихся от нормальных в соответствии с законодательством;
- обеспечению сертифицированной спецодеждой, спецобувью на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №997н от 9 декабря 2014 г., моющим, смывающими и (или) обезвреживающими средствами на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н в соответствии с типовыми отраслевыми нормами (**Приложение № 3**);
- своевременному и бесплатному для работников прохождению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования работников, гигиенической аттестации, выдачи работникам личных медицинских книжек в соответствии со ст. 212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации;
- проведению обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведению инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда,

недопущению к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

- организации санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.1.3. Сохранить должность специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 Трудового Кодекса РФ. При отсутствии в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3» службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляет руководитель организации или другой уполномоченный работодателем работник, либо организация, оказывающая услуги в области охраны труда или соответствующий специалист, который может быть привлечен работодателем по гражданско-правовому договору.

7.1.4. Содействовать обучению и аттестации руководителя организации, специалиста по охране труда, лиц, ответственных за охрану труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» по вопросам охраны труда, создавать необходимые условия для выполнения ими общественно значимой работы, осуществлять контроль ее своевременного проведения.

7.1.5. Оказывать содействие в проведении технической инвентаризации зданий и сооружений, переданных в оперативное управление организациям, в целях их дальнейшей безопасной эксплуатации в соответствии с санитарными и строительными нормами и правилами.

7.1.6. Информировать друг друга о несчастных случаях, произошедших с работниками при проведении образовательной и иной деятельности, причинах несчастных случаев, обеспечивать участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками. Принимать меры к недопущению сокрытия произошедших несчастных случаев и их предотвращению.

7.1.7. Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

7.1.8. Практиковать совместное рассмотрение вопросов охраны труда на совещаниях.

7.1.9. Обобщать и распространять передовой опыт по улучшению условий и охраны труда.

7.2. Работодатель предусматривает:

7.2.1. Ежегодное выделение средств в соответствии с требованиями законодательства на выполнение муниципальных услуг (работ), на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процентов от суммы эксплуатационных расходов.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется Коллективным договором и уточняется ежегодно в соглашении об охране труда.

7.2.2. Направление на специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей вновь назначенного на должность руководителя в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования № 1/29 от 13.01.2003 г.

7.3. Стороны договорились, что:

7.3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, признанными таковыми по результатам спецоценки, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплаты за неблагоприятные условия труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с дополнениями и изменениями), работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3.2. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст.219 ТК РФ).

7.3.3. Работодатель создаёт необходимые условия для выполнения членами комиссии по охране труда, уполномоченными лицами по охране труда, внештатными техническими инспекторами труда функций по осуществлению общественного контроля состояния условий и охраны труда:

- освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка работников, которые избраны уполномоченными по охране труда или внештатными техническими инспекторами труда для выполнения соответствующих функций и на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы - 10 часов в месяц;

- проводит обучение и проверку знаний по охране труда уполномоченных с сохранением среднего заработка на период проведения обучения;

- предусматривает с учетом показателей эффективности и результативности работы, стимулирующие выплаты за эффективное участие в общественном управлении организацией, создание и поддержку социально-привлекательного имиджа. Порядок и размер выплат определяется Положением об оплате труда;

- увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя (его представителя) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

7.3.4. Работодатель предусматривает в плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и принимает меры для:

- оборудования санитарно-бытовых помещений для работников и обучающихся (воспитанников) в соответствии с требованиями охраны труда и производственной санитарии;

- организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», производственной гимнастики, лечебной физической культуры с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны данные занятия.

7.4. Первичная профсоюзная организация, профсоюзный комитет Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3»:

7.4.1. Участвует в разработке и согласовывает в установленном порядке

муниципальные ведомственные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3».

7.4.2. Развивает и совершенствует институт общественного контроля состояния охраны труда силами уполномоченных профсоюзных комитетов, внештатных технических инспекторов труда, членов комиссии по охране труда Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», содействует осуществлению ими деятельности, направленной на укрепление безопасности труда.

7.4.3. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися.

7.4.4. Оказывает практическую помощь представителям работодателя силами технической инспекции труда, профсоюзного актива, совместно анализирует состояние производственного травматизма, профзаболеваемости.

7.5. Работодатель обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

8.1. Стороны считают необходимым сохранить выплату социальных льгот для работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» на основании Решения Железнодорожной городской Думы от 20.02.2020г. № 250-6-РД.

8.1.1. Работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, за счёт средств муниципального бюджета с учетом субсидий, выделяемых из областного бюджета, возмещать затраты на уплату процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях на приобретение или строительство жилья;

8.1.2. Право на возмещение затрат на уплату процентов по кредиту (займу), полученному на приобретение или строительство жилья, сохраняется в случае увольнения работника из муниципальной образовательной организации города по независящим от него обстоятельствам (ликвидация организации, сокращение численности или штата), а также в случаях ухода на страховую пенсию по старости, признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, перевода работника в органы управления образованием города Железнодорожска.

8.2. Ежемесячно выплачивать молодым специалистам материальную помощь в размере 900 рублей, проживающим в общежитии, в жилых помещениях по договорам социального найма, по договорам найма жилых помещений (основание: Решение Железнодорожной городской Думы от 04.12.2008 №125-4-РД (ред. от 20.06.2017 №542-5-РД) «Об утверждении Положения о дополнительных гарантиях социальной поддержки молодых специалистов муниципальных учреждений города Железнодорожска Курской области».

8.3. Работники Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», признанные в установленном порядке беженцами согласно Федеральному закону от 19.02.1993 №4528-1 «О беженцах», имеют право на

социальные льготы, гарантии и меры социальной поддержки наравне с гражданами Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации и Курской области.

8.4. Руководителю Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» рекомендуется устанавливать надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) в течение года победителям **региональных конкурсов** профессионального мастерства в соответствии с положениями о данных конкурсах в следующих размерах:

- 50% - участнику, занявшему I место;
- 40% - участнику, занявшему II место;
- 30% - участнику, занявшему III место.

8.5. Работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», получающим профессиональное образование, а также второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством РФ для работников, получающих образование впервые, в соответствии с ученическим договором с работодателем, который утверждается учредителем.

8.6. Стороны договорились:

8.6.1. Всемерно содействовать реализации Коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3».

8.6.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы посредством обращения в соответствующие органы.

8.7. Первичная профсоюзная организация берет на себя обязательства из средств профсоюзного бюджета для членов профсоюза:

- использовать формы морального и материального поощрения в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет из профсоюзного бюджета);
- вручать премии и подарки членам Профсоюза к праздникам и юбилейным датам;
- поощрять за эффективную работу и поддержку председателей первичных организаций, членов выборных органов первичных профсоюзных организаций и руководителей органов, осуществляющих управление в учреждениях в сферы образования, учреждениях, осуществляющих спортивную подготовку, а также представлять их к профсоюзным и отраслевым наградам;
- оказывать материальную помощь на лечение и операции, в связи с бракосочетанием, рождением детей, стихийными бедствиями, несчастными случаями в семьях, в трудных жизненных ситуациях в соответствии с Положением об оказании материальной помощи, из средств консолидированного бюджета и средств первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3».

9. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ И ИХ НАСТАВНИКОВ

9.1. В целях эффективного участия молодежи в работе организации, обеспечения занятости, вовлечения в активную профессиональную деятельность и общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов молодых педагогов стороны продолжают:

9.1.1. Совместную работу:

- по повышению престижа и статуса педагогического работника в обществе;

- закреплению молодых педагогов в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3»;
- содействию повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитию творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечению их правовой и социальной защищенности.

9.1.2. Выявление и поддержку молодых талантливых педагогических работников через проведение профессионального конкурса «Педагогический дебют», дискуссионной площадки по проблемам молодых педагогов в рамках ежегодного августовского совещания и других мероприятий.

9.2. Стороны договорились о том, что:

9.2.1. Статус молодого специалиста в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3» возникает в течение года с момента получения им диплома об образовании (документа, подтверждающего право на осуществление педагогической деятельности) и действует в течение трёх лет, начиная со дня трудоустройства.

9.2.2. К молодым специалистам относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования (далее – учебные заведения) в возрасте до тридцати пяти лет (часть 6 статья 2 Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), соответствующие следующим требованиям:

- впервые получившие профессиональное или высшее образование, в том числе непедagogическое, но в этом случае при условии работы по педагогической специальности и соответствия профиля профессиональной деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе;

- приступившие к трудовой деятельности в государственной или муниципальной образовательной организации города в течение 1 года со дня получения диплома о профессиональном или высшем образовании и взявшие на себя обязательство отработать не менее 3-х лет в системе образования города;

- работавшие в период обучения в образовательной организации и продолжившие там работать по специальности после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность.

9.2.3. Статус молодого специалиста сохраняется при переходе работника в другую образовательную организацию или продлевается (или продляется) на срок до трёх лет в следующих случаях:

- призыва на срочную военную службу или направления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

- направления (поступления) в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;

- предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

9.3. Стороны считают необходимым:

9.3.1. Осуществлять меры социальной поддержки в соответствии со ст. 10 ЗКО «Об образовании в Курской области», решения Железнодорожной городской Думы от 20.06.2017г. № 542-5-РД выпускникам, окончившим образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим в муниципальных образовательных организациях города:

- устанавливать в течение первых трех лет работы, повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад,

выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации;

- работодатель со дня поступления на работу выпускников высших или средних специальных учебных заведений ежемесячно начисляет доплату молодым специалистам в следующих размерах:

- 1 год работы - 30% от должностного оклада;
- 2 год работы - 35% от должностного оклада;
- 3 год работы - 40% от должностного оклада.

- работодатель ежемесячно начисляет доплату молодым специалистам, окончившим высшее учебное заведение по договору о целевом обучении, в размере 40 % от должностного оклада в первые три года работы.

9.3.2. В целях привлечения и закрепления молодых педагогов предусматривать в системе оплаты труда в течение 3-х лет работы с момента поступления на работу помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, введение повышающих коэффициентов к ставке заработной платы (окладу), активно участвующим в деятельности образовательной организации, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трехлетнего периода.

9.3.3. Поощрять внедрение в Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №3» различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и успешно проявляющих себя в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3».

9.4. Работодатель в отношении молодых специалистов:

9.4.1. При приеме на работу предоставляет должность в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, не устанавливает испытательный срок, определяет норму часов педагогической работы не менее ставки заработной платы.

9.4.2. Не проводит аттестацию на соответствие занимаемой должности.

9.4.3. Направляет молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования профессионально-личностного развития и социальной активности.

9.4.4. Информировывает молодого специалиста, прибывшего на работу в Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №3», о возможности получения всех льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами.

9.4.5. Создает условия для активного участия молодых специалистов в деятельности Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», поддерживает патриотическое, физическое воспитание молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

9.4.6. Содействует их участию в работе Молодежного совета и других педагогических общественных объединений.

9.5. С целью создания возможностей для транслирования инновационного педагогического опыта, содействия социально-профессиональной адаптации и развития индивидуальной траектории профессионального роста молодых педагогов стороны принимают меры для формирования эффективной системы наставничества в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3».

9.6. Стороны будут добиваться расширения мер социальной поддержки, льгот и гарантий для молодых специалистов, работающих в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3» и внесения соответствующих дополнений в нормативные правовые акты.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Стороны признают права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», членов профсоюза, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соглашениями между органами власти, объединениями работодателей и профсоюзами на федеральном, областном уровнях, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Коллективным договором и Территориальным Соглашением.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель в соответствии с законодательством **обязан:**

10.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, содействовать созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций как законных представителей интересов работников.

10.2.2. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, уборкой и охраной, оборудованием и оргтехникой, необходимыми для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также бесплатно предоставлять имеющиеся транспортные средства, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, содействовать в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и выполнении данного Коллективного договора.

10.2.3. Представлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

10.2.4. Своевременно рассматривать заявления, обращения, требования и предложения профсоюзных органов и давать мотивированный ответ

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» на расчётный счёт Железнодорожной территориальной организации Профсоюза средств в размере одного процента. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.6. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.7. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся пайщиками кредитного потребительского кооператива «Образование», бесплатное перечисление с расчётного счёта Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» на расчётный счёт кооператива паевых взносов и денежных перечислений в соответствии с условиями займа работника.

10.3. Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», члены выборных профсоюзных органов, члены комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом,

краткосрочной профсоюзной учёбе, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора, контроля за его выполнением освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы.

10.4. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», членов профсоюзного комитета признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников. Работодатель за счет средств организаций в соответствии с положением об оплате труда устанавливает работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве, - председателю первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», другим членам профсоюзного комитета, уполномоченному по охране труда, не освобожденным от основной работы, другим работникам, стимулирующие выплаты в соответствии с Положением по оплате труда за:

- участие в работе по развитию системы общественного управления организаций (внесение инициативных предложений по повышению эффективности работы, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- эффективное разрешение конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения организации;

- создание и поддержку социально-привлекательного имиджа организации (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

Порядок и размер выплат (от должностного оклада):

- при численности трудового коллектива до 20 человек – 0,15

- при численности трудового коллектива от 20 до 60 человек – 0,20

- при численности трудового коллектива от 60 до 100 человек – 0,25

- при численности трудового коллектива свыше 100 человек – 0,30.

10.5. Представители профсоюзного комитета могут входить в состав аттестационных комиссий, комиссий по социальному страхованию и др.

10.6. Стороны согласились, что председатель первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», его заместители, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (ст.192, 81 ТК РФ), без учёта мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ). Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.6.1. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзных организаций, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается (ст.3 ТК РФ).

10.6.2. При вынесении дисциплинарного взыскания председателю первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», его заместителям, входящим в состав профсоюзного комитета, необходимо учитывать согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.7. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации организации, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат)

руководителя (его заместителей) первичной профсоюзной организации, не освобождённых от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

10.8. Не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ с учётом положений настоящего Коллективного договора и Территориального соглашения.

10.9. В соответствии со ст.8 Трудового Кодекса РФ и с учётом согласования выборного профсоюзного органа, принимаются определенные решения и локальные нормативные акты (*Приложение №7*). Учёт мотивированного мнения представительного органа работника устанавливается (*Приложением №8*).

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. Стороны договорились, что:

11.1.1. Доводят текст Коллективного договора до сведения работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» для дальнейшего использования ими в работе положений данного договора;

11.1.2. Соблюдают и реализуют достигнутые настоящим Коллективным договором договорённости; содействуют проведению уведомительной регистрации Коллективного договора Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» в соответствующих органах по труду.

11.1.3. Несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

11.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется его сторонами.

11.3. Отчёт о ходе выполнения настоящего Коллективного договора рассматривается на профсоюзных собраниях не реже одного раза в год с приглашением сторон социального партнерства. Информация о ходе и итогах выполнения Коллективного договора доводится до сведения работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3».

11.4. В период действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового Коллективного договора, но не более трёх лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Утверждено:
Директор Муниципального
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №3»
Приказ № 1-187/2 от «28» декабря 2020г.



Согласовано:
Председатель первичной профсоюз-
ной организации Муниципального
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №3»
Протокол № 22 ПК ППО
О.Н.Жукова
«28» декабря 2020г.

Приложение №1

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
Муниципального образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3»

Утверждено:
Директор Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №3»
Приказ № 1-187/2 от «28» декабря 2020г.



Е.В.Зайцев
«28» декабря 2020г.

Согласовано:
Председатель первичной профсоюз-
ной организации Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №3»
Протокол № 22 ПК ППО
О.Н.Жукова
«28» декабря 2020г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛЫ №3»**

I. Общие положения.

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.2. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации в размере не ниже минимальной оплаты труда, право иметь гарантированную на основе федерального закона продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

1.3. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение Правилам внутреннего трудового распорядка. Дисциплина в образовательной организации поддерживается на основе уважения человеческого достоинства работников и обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокоэффективной работы, а также поощрением за добросовестный труд.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка одновременно регулируют организацию труда и рациональное использование рабочего времени каждого работника.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем (его представителем) с учетом мнения органа самоуправления, представляющего интересы работников.

1.6. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается на видном месте и является приложением к коллективному договору работников образовательной организации.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения письменного трудового договора о работе в образовательной организации, который составляется в двух экземплярах, каждый из которых считается оригиналом и подписывается сторонами трудового договора. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в образовательной организации (у работодателя).

2.1.2. При приеме на работу работник обязан предъявить руководителю (уполномоченному работнику) образовательной организации (ст. 65 ТК РФ):

- 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 обязательного пенсионного страхования;
- Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- Медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (оформленная личная медицинская книжка) (ст. 331 ТК РФ);
- Справка о наличии (отсутствии) судимости и факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданная в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти (ст. 65 ч.1 ТК РФ).

Запрещается требовать от работника при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

2.1.3. Прием на работу оформляется приказом руководителя образовательной организации, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.4. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового

договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом. (в ред. от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

2.1.5. При приеме на работу руководитель образовательной организации обязан ознакомить работника с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, уставом образовательной организации, должностной инструкцией, коллективным договором, Положением об оплате труда, инструкцией по охране труда и технике безопасности, другими локальными актами, действующими в образовательной организации.

2.1.6. В соответствии с приказом о приеме на работу руководитель образовательной организации (уполномоченный работник) обязан в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника.

2.1.7. Трудовые книжки работников хранятся в образовательной организации. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности. Трудовая книжка руководителя образовательной организации хранится в органах управления образованием.

2.1.8. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело, состоящее из одного экземпляра трудового договора, заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательной организации, справки о наличии (отсутствии) судимости и факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. Личное дело работника хранится в образовательной организации, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

2.1.9. О приеме работника в образовательной организации делается запись в книге учета личного состава, оформляется личная карточка формы Т-2.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми

качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 162-ФЗ).

2.2.2. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) (ст.64 ТК РФ).

2.2.5. Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2.6. Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

2.2.7. Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту

его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Перевод на другую работу.

2.3.1. 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 Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы, является основанием для прекращения трудового договора (п.8 ст.77 ТК РФ).

2.3.2. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст.73 ТК РФ).

2.3.3. По причинам, связанным с изменением организационных условий труда (изменение числа классов, групп, количества учащихся (воспитанников), часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.), допускаются изменения определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе администрации образовательной организации при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен администрацией образовательной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст.74 ТК РФ).

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

2.3.5. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в той же образовательной организации на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и

продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у той же образовательной организации допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического 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 временноотсутствующегоработника вызваны чрезвычайными обстоятельствами (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.) При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Перевод работника на другую работу в образовательной организации оформляется приказом руководителя образовательной организации, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

2.4. Прекращение трудового договора.

2.4.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в

заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.2. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации образовательной организации;
- 2) сокращения численности или штата работников образовательной организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 5) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного комиссией по охране труда или специалистом по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за

собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

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

7) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

8) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

9) однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;

10) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

11) в других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Увольнение по основанию, предусмотренному подпунктом 2 или 3 настоящего пункта, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному подпунктом 6 или 7 настоящего пункта, в случаях, когда виновные действия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным

предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.4.3. При расторжении трудового договора, независимо от того, кто являлся инициатором, работодатель обязан:

- издать приказ об увольнении работника с указанием причины увольнения в точном соответствии с формулировкой и ссылкой на соответствующую норму в Трудовом кодексе РФ;
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку;
- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

2.4.4. Днем увольнения считается последний день работы (ст.77 ТК РФ).

2.4.5. Запись о причине увольнения в трудовую книжку должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства, приказа об увольнении со ссылкой на норму права. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

III Основные права и обязанности руководителя образовательной организации.

3.1. Руководитель образовательной организации имеет право на:

- управление образовательной организацией и персоналом, принятие решений в пределах полномочий, установленных уставом образовательной организации;
- установление структуры управления деятельностью образовательной организации, штатного расписания, распределения должностных обязанностей;
- заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с учредителем образовательной организации;
- установление ставок заработной платы и должностных окладов работников образовательной организации в пределах финансовых средств и с учетом ограничений, установленных федеральными и местными нормативами;
- установление надбавок и доплат к должностным окладам работников образовательной организации, порядка и размеров их премирования;
- разработку и принятие Правил внутреннего трудового распорядка образовательной организации, иных локальных актов;
- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер;
- создание совместно с другими руководителями образовательной организации объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;

- на возмещение материального вреда, причиненного работником имуществу образовательной организации.

3.2. Руководитель образовательной организации обязан:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, трудовой договор, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- заключать коллективные договоры по требованию выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа;
- разрабатывать планы социального развития образовательной организации и обеспечивать их выполнение;
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке Правила внутреннего трудового распорядка для работников образовательной организации с учетом мнения их представительного органа;
- принимать меры по участию работников в управлении образовательной организацией, укреплять и развивать социальное партнерство;
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, в Правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах (заработная плата выплачивается 2 раза в месяц);
- осуществлять социальные, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;
- правильно организовать труд работников в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, предоставить исправное оборудование, создать здоровые и безопасные условия труда;
- работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры, согласно действующему законодательству;
- создать условия для систематического повышения работниками своей квалификации, повышения уровня профессионального мастерства, совмещения работы с обучением в

учебных заведениях, проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников;

- организовать горячее питание учащихся в период проведения учебных занятий в образовательной организации;

- чутко относиться к повседневным нуждам работников, предоставлять им установленные льготы и преимущества, повышать роль морального и материального стимулирования труда;

- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки; всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников;

- обеспечивать их участие в управлении образовательной организации в полной мере используя собрания трудового коллектива, различные формы общественной самодеятельности;

- своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

IV. Основные права и обязанности работника образовательной организации.

4.1. Работник имеет право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;

- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;

- охрану труда;

- оплату труда без какой бы то ни было дискриминации;

- отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного рабочего дня;

- дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ);

- получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ;

- возмещение материального ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;

- объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;

- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;
- пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту;
- индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;
- назначение в установленном порядке досрочной трудовой пенсии по старости;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (пункт 4 части 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ);
- благоприятную среду жизнедеятельности без окружающего табачного дыма и охрану здоровья от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака (п.1 ч.1 ст.12 ФЗ от 23.02.2013 №15-ФЗ);
- получение в соответствии с законодательством РФ в образовательной организации информации о мероприятиях, направленных на предотвращение воздействия окружающего табачного дыма и сокращение потребления табака (п.1 ч.1 ст.12 ФЗ от 23.02.2013 №15-ФЗ);
- осуществление общественного контроля за реализацией мероприятий, направленных на предотвращение воздействия окружающего табачного дыма и сокращение потребления табака (п.1 ч.1 ст.12 ФЗ от 23.02.2013 №15-ФЗ).

4.2. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- 1) свобода преподавания, свобода выражения своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4) право на выбор средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 5) право 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;

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

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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 организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.3. Академические права и свободы, указанные в пункте 4.2 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников,

закрепленных в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.4. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- строго выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором, уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- своевременно и точно исполнять приказы руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- повышать качество работы;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса и безопасного нахождения обучающихся в школе;
- содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов и их передачи материально-ответственному должностному лицу, в случае увольнения;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию;
- соблюдать законные права и свободы обучающихся;
- вежливо обращаться с руководством образовательной организации, коллегами, обучающимися, родителями;
- соблюдать нормы законодательства в сфере охраны здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака (п.1 ч.1 ст.12 ФЗ от 23.02.2013 №15-ФЗ);
- заботиться о формировании у обучающихся отрицательного отношения к потреблению табака, а также о недопустимости их вовлечения в процесс потребления табака (п.1 ч.1 ст.12 ФЗ от 23.02.2013 №15-ФЗ);
- не осуществлять действия, влекущие за собой нарушение прав других граждан на благоприятную среду жизнедеятельности без окружающего табачного дыма и охрану их здоровья от воздействий окружающего табачного дыма и последствий потребления табака (п.1 ч.1 ст.12 ФЗ от 23.02.2013 №15-ФЗ);

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав образовательной организации, Правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции.

4.5. Обязанности и ответственность педагогических работников (ст. 48 ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ).

4.5.1. Педагогические работники обязаны:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) 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;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) 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;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

4.5.2. Педагогический работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника. Конфликт интересов педагогического работника – ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды

или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

4.5.3. 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 Российской Федерации.

4.5.4. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных пунктом 4.6.1 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, учитывается при прохождении ими аттестации.

4.6. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков и занятий в образовательной организации, график работы, график дежурства по школе;
- отменять, изменять продолжительность уроков и занятий в образовательной организации и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков и занятий в образовательной организации.

4.7. В образовательной организации запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам (если иное не оговорено в коллективном договоре);
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения руководителя образовательной организации;

- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательной организации и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников);
- курить в здании образовательной организации.

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, уставом образовательной организации, трудовым договором, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, графиком дежурства на переменах между уроками.

5.2. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (пункт 1 части 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ), которая составляет не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

5.2.1. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом образовательной организации, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5.2.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательной организации определяется коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами образовательной организации, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-

правовому регулированию в сфере образования (пункт 7 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ). При определении режима рабочего времени учитывается график дежурства на переменах между уроками.

5.3. Продолжительность рабочего времени, а также продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательной организации устанавливается Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами.

5.4. Учебная нагрузка педагогического работника образовательной организации оговаривается в трудовом договоре.

5.5. Объем учебной нагрузки устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации и не ограничивается верхним пределом.

5.6. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, изменение трудового договора должно быть оформлено письменно.

5.7. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя образовательной организации при приеме на работу.

5.8. Трудовой договор в соответствии со ст.93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее чем установлено за ставку заработной платы в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией образовательной организации как при приеме на работу, так и впоследствии;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением администрация образовательной организации обязана устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

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

- по взаимному соглашению сторон;
- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение определенных

сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции по причине, связанной с изменением организационных условий труда. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен руководителем образовательной организации в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то руководитель образовательной организации обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 ст.77 ТК РФ (по окончании учебного года).

5.10. Для изменения учебной нагрузки по инициативе руководителя согласие работника не требуется в случаях:

- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

5.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методических комиссиях, педагогических советах и др.), выборного профсоюзного органа до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении объема учебной нагрузки (до 1 июля).

5.12. При проведении тарификации учителей на начало учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

5.13. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в пункте 5.9.

5.14. Рабочее время учителя определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией образовательной организации, руководствуясь педагогической целесообразностью, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономией времени учителя. Для педагогических работников, там где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.15. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается, исходя из затрат рабочего времени в астрономическом часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 45, 40 или 35 минут установлена только для обучающихся, поэтому перерасчет рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.16. Продолжительного рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период и утверждается руководителем образовательной организации.

5.17. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем. График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, за месяц до введения его в действие.

5.18. Для некоторых категорий работников может быть установлен суммированный учет рабочего времени, а в графике работы должен быть предусмотрен еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов.

5.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя образовательной организации. Работа в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. Дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются администрацией образовательной организации по письменному заявлению работника. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Оплата сверхурочных работ производится в пределах установленного образовательной организации фонда заработной платы (фонда оплаты труда). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Дополнительное время отдыха предоставляется руководителем образовательной организации по письменному заявлению работника.

5.20. Администрация образовательной организации привлекает педагогических и непедагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на четверть, утверждается руководителем образовательной организации, вывешивается на видном месте. С графиком дежурств работники должны быть ознакомлены до введения их в действие под личную подпись.

5.21. Время осенних, зимних и весенних каникул, также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательной организации к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой не по вине работника. В связи с

этим к работникам не применяются условия оплаты труда, предусмотренные ст. 157 ТК РФ. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательной организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы. За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

5.22. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым администрацией образовательной организации. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 30 декабря текущего года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы образовательной организации и благоприятных условий для отдыха работников. С графиком отпусков все работники должны быть ознакомлены под личную подпись. График отпусков обязателен как для администрации образовательной организации, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен администрацией образовательной организации не позднее чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен администрацией образовательной организации по письменному заявлению работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.24. По соглашению между работником и администрацией образовательной организации ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.25. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается. Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

VI. Поощрения за успехи в работе.

6.1. Администрация образовательной организации поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе. Применяются следующие формы поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой.

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

6.2. Поощрения объявляются в приказе по образовательной организации, доводятся до сведения всех работников и заносятся в трудовую книжку.

6.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, к присвоению почетных званий и др.

VII. Трудовая дисциплина.

7.1. Работники образовательной организации обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкции или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

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

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

7.4. До применения дисциплинарного взыскания администрация образовательной организации должна затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.5. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

7.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

7.7. Приказ (распоряжение) руководителя образовательной организации о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

7.8. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за неоднократное неисполнение работником без

уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание по пункту 5 статьи 81 ТК РФ. 7.9. При увольнении работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 5 статьи 81 ТК РФ необходимо учесть мнение выборного профсоюзного органа в порядке предусмотренном статьей 373 ТК РФ. Увольнение по пункту 5 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов образовательных организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.9. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

7.12. Администрация образовательной организации до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника или представительного органа работников.

VIII. Техника безопасности и производственная санитария.

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Государственной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

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

8.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данной образовательной организации; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих Правил.

8.4. Руководитель образовательной организации обязан выполнять предписания контролирующих и надзорных органов по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

Рассмотрено Общим собранием трудового коллектива 28.05.2018, протокол №7

Утверждено:
Директор Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №3»
Приказ № 1-187/2 от «28» декабря 2020г.



Е.В.Зайцев

«28» декабря 2020г.

Согласовано:
Председатель первичной профсоюз-
ной организации Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №3»
Протокол № 22 ПК ППО
О.Н.Жукова

«28» декабря 2020г.

Приложение №2

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

между администрацией и первичной профсоюзной организацией
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3»
на 2021 год

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
между администрацией и первичной профсоюзной организацией
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3»

Администрация и первичная профсоюзная организация МОУ «Средняя общеобразовательная школа №3» заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2021 года руководство школы обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятия	Стоимость	Срок выполнения	Ответственные
1	Отремонтировать канализационную и водопроводную системы	40000 горбюджет	В течение года	Заместитель директора по АХР
2	Содержать в исправности оргтехнику, видеотехнику, др. технические средства обучения в кабинетах. Соблюдать правила техники безопасности при эксплуатации аппаратуры		В течение года	Заведующие кабинетами, лаборанты
3	Пересмотреть, разработать и утвердить инструкции по охране труда		В течение года	Специалист по ОТ
4	Ремонт отопительной системы	164000 горбюджет	В течение года при наличии средств	Заместитель директора по АХР
5	Ремонт вентиляционной системы	50000 горбюджет	В течение года при наличии средств	Заместитель директора по АХР
6	Проводить инструктаж по вопросу техники безопасности и охране труда с работниками школы		2 раза в год	Специалист по ОТ
7	Провести текущий косметический ремонт помещений: - учительского кабинета; - спортивного зала и его вспомогательных помещений; - столовой; -рекреаций 1-3 этажей; -крыльца центрального входа.	40000 горбюджет	Июль, август 2021	Заместитель директора по АХР
8	Заключить договор с горбольницей с целью проведения медицинского осмотра коллектива школы	185 452	Февраль	директор
9?	Отремонтировать систему освещения: каб. 37; каб.завхоза; каб.юриста, спортзал; тренерская.	320 000; 840	В течение года при наличии средств	Заместитель директора по АХР
10	Проводить проверку ведения журналов инструктажей в кабинетах биологии, химии, физики, информатики, технологии, учебных мастерских, спортзале		Сентябрь, апрель 2019	Специалист по ОТ

11	Восстановить покрытия беговых дорожек спортивных площадок	700000 горбюджет	В течение год при наличии средств	Заместитель директора по АХР
12	Приобрести ученическую мебель необходимых типоразмеров, согласно ростовым особенностям детей в каб.: 23, 33,35,38	200000 горбюджет	В течение год при наличии средств	Заместитель директора по АХР
13	Следить за искусственным освещением кабинетов: -замена ламп освещения(энергосберегающие лампы)	1900	В течение года	Заместитель директора по АХР
14	Своевременно приобретать и обеспечивать технический персонал спецодеждой, инвентарем, моющими средствами(«Пемолюкс», «Сорти», «Септолете» таблетки, «Утенок», «Санокс», тряпки для пола)	9600 18228	В течение года	Заместитель директора по АХР
15	Проводить инструктаж (вводный и на рабочем месте)		При поступлении на работу	Специалист по ОТ Заместитель директора по АХР
16	Заменить ограждение территории школы на новое	6458166 горбюджет	В течение год при наличии средств	Заместитель директора по АХР
17	Содержание и обслуживание пожарной сигнализации	40400	В течение года	Заместитель директора по АХР
18	В медицинский кабинет закупить: -приобрести медикаменты, шприцы и необходимые препараты для формирования аптечки медкабинета; -приобрести оксолиновую мазь, витамины «Ревит» для иммунопрофилактики инфекционных заболеваний.	3700	Август сентябрь	Заместитель директора по АХР
19	Отремонтировать и заменить оконные блоки: - коридор 3 эт, левая сторона; - лестничные пролеты; - каб.2.10 (2 окна); - в санузлах правое крыло 1,2,3 эт.; - боковые окна здания 1,2,3, эт.	горбюджет	В течение года	Заместитель директора по АХР
20	Проводить проверку техники безопасности в кабинетах химии, физики, информатики, биологии, мастерских, кабинете обслуживающего труда, спортзале		2 раза в год	Специалист по ОТ

Утверждено:
 Директор Муниципального
 общеобразовательного учреждения
 «Средняя общеобразовательная
 школа №3»
 Приказ № 1-187/2 от «28» декабря 2020г.



Е.В.Зайцев

Согласовано:
 Председатель первичной профсоюз-
 ной организации Муниципального
 общеобразовательного учреждения
 «Средняя общеобразовательная
 школа №3»
 Протокол № 22 ПК ППО
 _____ О.Н.Жукова
 «28» декабря 2020г.

Приложение №3

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей на бесплатное получение работником
специальной одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (ед.комплекты)
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые с вставным утеплением Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар 1 6 пар
3.	Лаборант кабинета химии, физики	Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года
4.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 12 пар
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием	1 на год 1 на год 6 пар на год
6.	Сторож	Куртка утепленная	1

Утверждено:
Директор Муниципального
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №3»
Приказ № 1-187/2 от «28» декабря 2020г.



Е.В.Зайцев

«28» декабря 2020г.

Согласовано:
Председатель первичной профсоюз-
ной организации Муниципального
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №3»
Протокол № 22 ПК ППО
О.Н.Жукова

«28» декабря 2020г.

Приложение №4

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
Муниципального образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3»
на 2021 год

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №

г. Железнодорожск

« _____ » _____ 202 _____ г.

МОУ «Средняя общеобразовательная школа №3», в лице директора МОУ «Средняя общеобразовательная школа №3» **Зайцева Евгения Валерьевича**, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и _____, именуемый(-ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по _____, а Работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора.

1.2. Работник принимается на работу:

в МОУ «Средняя общеобразовательная школа №3»

1.3. Работа у Работодателя является для Работника: _____
(основной, по совместительству)

1.4. Настоящий трудовой договор заключается на:

_____ неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность, на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации

1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с _____.

1.6. Дата начала работы _____.

1.7. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

2. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором.

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

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

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

2.2. Работник обязан:

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

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись.

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.2.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.

2.2.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящегося у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

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

3. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

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

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

3.1.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.4. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

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

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

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

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

3.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки.

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

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

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

4. Оплата труда и социальные гарантии

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором работнику производится оплата труда согласно «Положению об оплате труда», утвержденного приказом по МОУ «Средняя общеобразовательная школа №3» от 30.08.2018 г. №1-110/1.

4.2. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, Положением об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №3», утвержденного приказом по МОУ «Средняя общеобразовательная школа №3» от 30.08.2018 г. №1-110/1 и оформляются Дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.3. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и в порядке, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №3», утвержденного приказом по МОУ «Средняя общеобразовательная школа №3» от 30.08.2018 г. №1-110/1.

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

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку)- _____

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

5.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы:

5.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ - календарных дней.

5.5. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков. Отпуск может быть разделен с согласия Работника на части. Отпуск может быть предоставлен по согласованию с Работодателем и в другие сроки.

6. Социальное страхование

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования работника в связи с трудовой деятельностью осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Иные условия трудового договора

7.1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (Государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

7.2. Иные условия трудового договора _____

8. Ответственность сторон трудового договора

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

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

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

9. Изменение и прекращение трудового договора

9.1. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его дополнении или ином изменении трудового договора, которые по соглашению сторон оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

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

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

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

9.3. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до их изменения (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (Статья 180 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

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

10. Заключительные положения

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

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

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй – у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ

МОУ «Средняя общеобразовательная школа №3»
Юридический адрес 307170 Курская область
г. Железногорск ул. Парковая, 10
т.: 2-55-08
ИНН 4633012515

РАБОТНИК

Адрес места жительства

Паспорт _____
кем выдан

дата выдачи _____

Директор _____ Е.В.Зайцев

должность

подпись

Ф.И.О.

подпись

М.П.

Работник получил один экземпляр
настоящего трудового договора

(дата и подпись Работника)

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

№ _____ к трудовому договору № _____ от _____ г.

г. Железногорск «___» _____ 20__ г.
Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №3» в лице директора Зайцева Евгения Валерьевича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и

(Ф.И.О. Работника полностью)

именуемый(ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили дополнительное соглашение к трудовому договору № _____ от «___» _____ 20__ г. о нижеследующем:

1.3а выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

1.1.. должностной оклад, ставка заработной платы _____ в

месяц или в размере, определенном отдельным соглашением;

1.2.Повышающий коэффициент _____

(указать виды и размеры)

1.2. Компенсационные выплаты (доплаты, надбавки, другие виды выплат) _____

1.4.. стимулирующие выплаты (доплата, надбавка, другие виды выплаты)

(указать виды и размеры)

выплата которых производится в порядке, установленном Положением «Об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №3», утвержденного приказом по МОУ «Средняя общеобразовательная школа №3 от 30.08.2018 г. №1-110/1

1.6. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Работодателя (указать виды премий и иных выплат и их размеры).

2. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «___» _____ 20__ г.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от «___» _____ 20__ г. № _____, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй - у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

Директор _____ Е.В.Зайцев _____

Дата

Дата

М.П.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

№ _____ к трудовому договору № _____ от _____ г.

г. Железногорск « _____ » _____ 20__ г.
Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №3» в лице директора Зайцева Евгения Валерьевича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и

(Ф.И.О. Работника полностью)

именуемый(ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили дополнительное соглашение к трудовому договору № _____ от « _____ » _____ 20__ г. о нижеследующем:

1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

1.1. должностной оклад, ставка заработной платы _____ в

месяц или в размере, определенном отдельным соглашением;

1.2. Повышающий коэффициент _____

(указать виды и размеры)

1.2. Компенсационные выплаты (доплаты, надбавки, другие виды выплат) _____

1.4. стимулирующие выплаты (доплата, надбавка, другие виды выплаты)

(указать виды и размеры)

выплата которых производится в порядке, установленном Положением об оплате труда заместителей руководителя и главного бухгалтера МОУ «Средняя общеобразовательная школа №3», утвержденного приказом по МОУ «Средняя общеобразовательная школа №3» от 31 августа 2020 г. №1-111/24

1.6. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Работодателя (указать виды премий и иных выплат и их размеры).

2. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с « _____ » _____ 20__ г.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от « _____ » _____ 20__ г. № _____, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй - у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

Директор _____ Е.В.Зайцев _____

Дата

Дата

М.П.

Утверждено:
 Директор Муниципального
 общеобразовательного учреждения
 «Средняя общеобразовательная
 школа №3»
 Приказ № 1-187/2 от «28» декабря 2020г.



Е.В.Зайцев

Согласовано:
 Председатель первичной профсоюз-
 ной организации Муниципального
 общеобразовательного учреждения
 «Средняя общеобразовательная
 школа №3»
 Протокол № 22 ПК ППО
 О.Н.Жукова
 «28» декабря 2020г.

Приложение №5

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ
работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3»

Расчетный лист за _____ месяц _____ год

таб. номер: _____

ФИО

оклад: _____

должность/ст./ Основная должность

Фонд рабочего времени: _____ д / _____ ч

Код	Расшифровка	Месяц	Год	шт, ч, %	Сумма
Остаток на начало месяца:					
Всего начислено:					
Всего удержано:					
Сумма к выплате:					
Долг на конец месяца:					
Дополнительная информация					

Утверждено:
Директор Муниципального
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №3»
Приказ № 1-187/2 от «28» декабря 2020г.



Е.В.Зайцев

Согласовано:
Председатель первичной профсоюз-
ной организации Муниципального
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №3»
Протокол № 22 ПК ППО
О.Н.Жукова
«28» декабря 2020г.

Приложение №6

**Расписание звонков
на 2020-2021 учебный год
в Муниципальном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа №3»**

1 урок: 8.30-9.10	Перемена 15 минут
2 урок: 9.25-10.05	Перемена 15 минут
3 урок: 10.20-11.00	Перемена 20 минут
4 урок: 11.20-12.00	Перемена 20 минут
5 урок: 12.20-13.00	Перемена 15 минут
6 урок: 13.15-13.55	Перемена 10 минут
7 урок: 14.05-14.45	

**График работы
младшего обслуживающего и технического персонала
при 6-дневной учебной неделе**

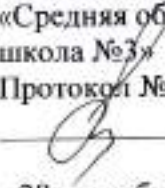
Гардеробщик	8-00	16-30	8 часов в день (30 минут перерыв)
Уборщик помещений	8-00	16-30	8 часов в день (30 минут перерыв)
Лаборант	8-00	16-30	8 часов в день (30 минут перерыв)
Библиотекарь	8-00	16-30	8 часов в день (30 минут перерыв)

Секретарь	8-30	17-00	8 часов в день (30 минут перерыв)
Сторож	18-00	7-00	13 часов понедельник- пятница
	13-00	7-00	19 часов суббота
	7-00	7-00	24 часа воскресенье
	7-00	7-00	24 часа праздничные дни

Утверждено:
Директор Муниципального
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №3»
Приказ № 1-187/2 от «28» декабря 2020г.



 Е.В.Зайцев
«28» декабря 2020г.

Согласовано:
Председатель первичной профсоюз-
ной организации Муниципального
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №3»
Протокол № 22 ПК ППО
 О.Н.Жукова
«28» декабря 2020г.

Приложение №7

СОГЛАСОВАНИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

Приложение №2
к территориальному отраслевому соглашению по регулированию
социально-трудовых отношений
в системе образования
города Железногорска
Курской области
на 2021 – 2023 годы

Работодатели принимают локальные нормативные акты по согласованию с Профсоюзом в следующих случаях:

1. При установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу (ст.152 ТК Российской Федерации).
2. При привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных частями 1-3 ст.99 ТК Российской Федерации.
3. При составлении графиков работы, расписаний учебных занятий в соответствии со ст.103 ТК Российской Федерации.
4. При принятии работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст.105 ТК Российской Федерации).
5. При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к частям 1-3 ст.113 ТК Российской Федерации.
6. При составлении графиков отпусков (ст.123 ТК Российской Федерации).
7. При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии со ст.135 ТК Российской Федерации.
8. При установлении системы оплаты труда (ст.144 ТК Российской Федерации): при исчислении средней заработной платы при оплате отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск помимо установленных 12-ти календарных месяцев могут браться иные периоды (ст.139 ТК Российской Федерации).
9. При утверждении формы расчётного листка (ст.136 ТК Российской Федерации).
10. При установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (ст.116 ТК Российской Федерации).
11. При определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК Российской Федерации).
12. При предоставлении работникам с ненормированным рабочим днём ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности (ст.119 ТК Российской Федерации).

- Российской Федерации).
13. При установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144 ТК Российской Федерации).
 14. При установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК Российской Федерации).
 15. При установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время (ст.154 ТК Российской Федерации).
 16. При определении систем нормирования труда (ст.159 ТК Российской Федерации).
 17. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК Российской Федерации).
 18. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК Российской Федерации).
 19. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК Российской Федерации).
 20. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст.195 ТК Российской Федерации).
 21. При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК Российской Федерации).
 22. При разработке и утверждении инструкции по охране труда (ст.212 ТК Российской Федерации).
 23. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации (ст.82 ТК Российской Федерации).
 24. При утверждении тарификации

Утверждено:
Директор Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №3»
Приказ № 1-187/2 от «28» декабря 2020г.



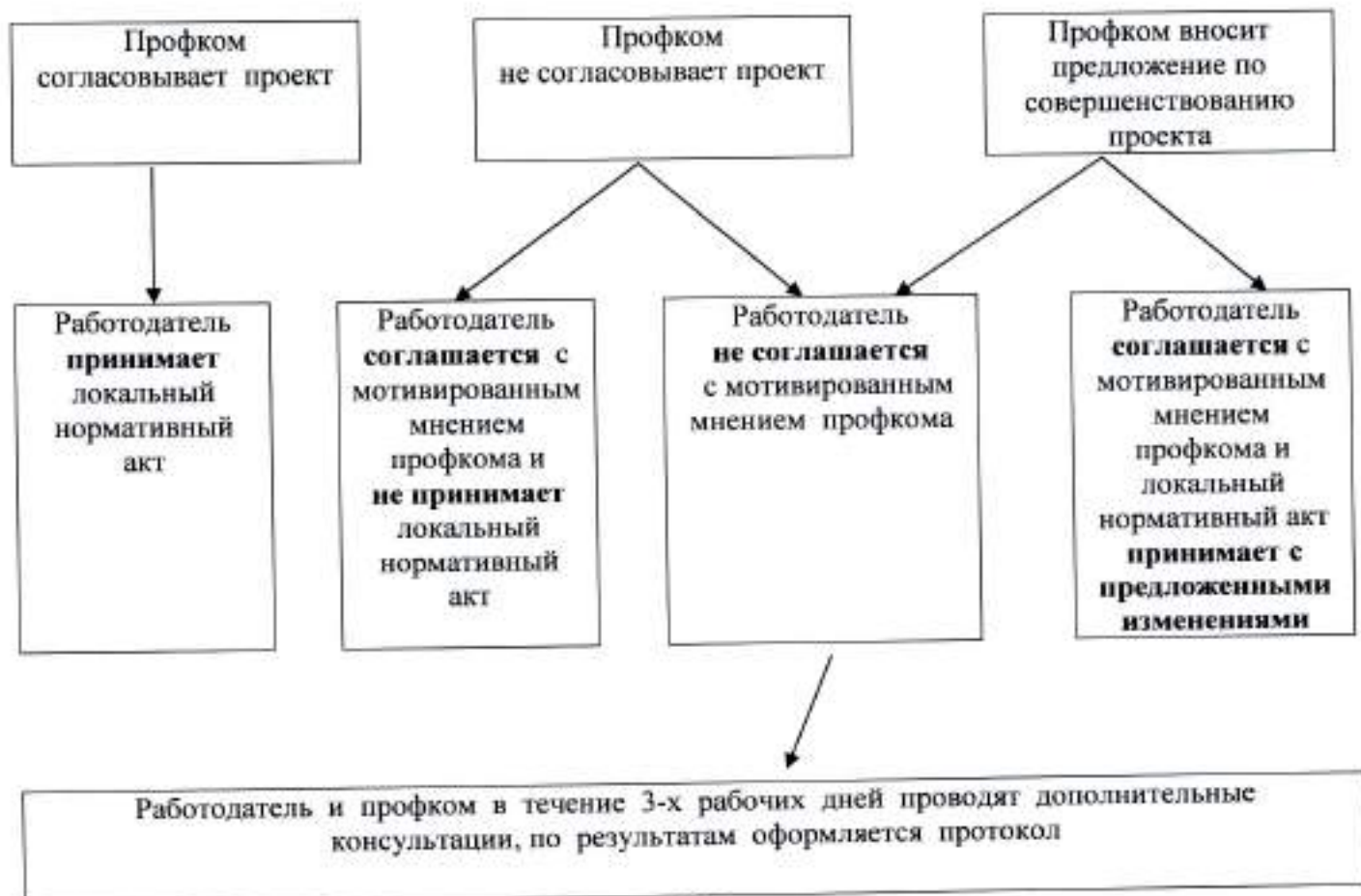
Е.В. Зайцев
Е.В.Зайцев
«28» декабря 2020г.

Согласовано:
Председатель первичной профсоюз-
ной организации Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №3»
Протокол № 22 ПК ППО
О.Н.Жукова
«28» декабря 2020г.

Приложение №8

Согласие профкома по проекту локального нормативного акта

Приложение №3
к территориальному отраслевому
соглашению по регулированию
социально-трудовых отношений
в системе образования города
Железнодорожска Курской области
на 2021 – 2023 годы





Порядок согласования с выборным профсоюзным органом

При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 372 ТК Российской Федерации)	При расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст.373 ТК Российской Федерации)
--	--

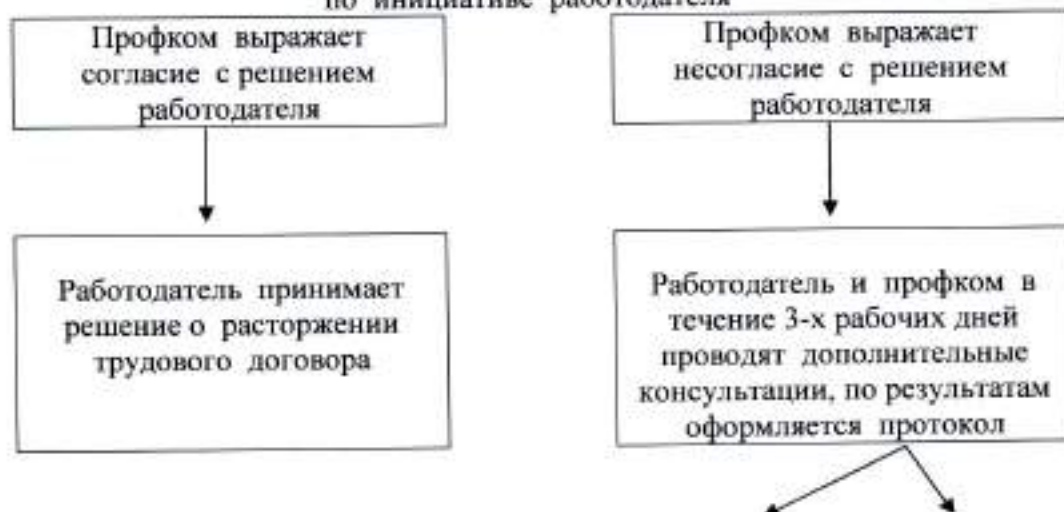
Работодатель направляет в профсоюзный орган:

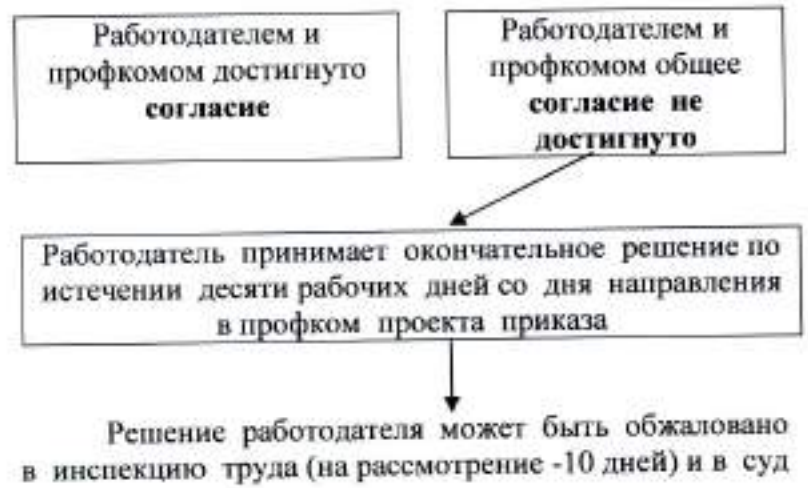
Проект нормативного акта, содержащего нормы трудового права и основание по нему	Проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения
---	---

Срок рассмотрения профсоюзным органом:

5 рабочих дней	7 рабочих дней
----------------	----------------

Согласие профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя



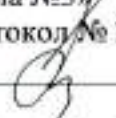


Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения Согласия выборного профсоюзного органа.

Утверждено:
Директор Муниципального
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №3»
Приказ № 1-187/2 от «28» декабря 2020г.



 Е.В.Зайцев
«28» декабря 2020г.

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной
организации Муниципального
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №3»
Протокол № 22 ПК ППО
 О.Н.Жукова
«28» декабря 2020г.

Приложение №9

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам Муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» города Железногорска Курской области

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам Муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» города Железногорска Курской области (далее ОУ), учредителем которого является администрация муниципального образования «город Железногорск» Курской области.

1. Педагогические работники ОУ в соответствии с п.4 ч.5 ст.55 ФЗ от 29 декабря 2012г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016г. N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

Данное Положение действует для педагогических работников, замещающих должности, поименованные в разделе 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013г. N 678 (Собрание законодательства РФ, 2013, N33, ст.4381).

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

3. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

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

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

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

4. В стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, включаются следующие периоды времени:

- переход работника в установленном порядке из одного муниципальной образовательной организации в другую, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;

- поступление на работу в муниципальную образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

- поступление на работу в муниципальную образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;

- поступление на работу в муниципальную образовательную организацию после освобождения от работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных организациях за рубежом, образовательных организациях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

- поступление на работу в муниципальную образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- поступление на работу в муниципальную образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию.

6. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

7. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю муниципальной образовательной организации до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.

9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, работодатель муниципальной образовательной организации предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») по соответствующим должностям;

- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом муниципальной образовательной организации.

Указанные работники добровольно дают согласие на увеличение нагрузки в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется возможным, то работодатель муниципальной образовательной организации вправе заключить срочный трудовой договор с работником другой образовательной организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») по замещаемым должностям.

10. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то работодатель муниципальной образовательной организации по согласованию с Профсоюзом предлагает заявителю:

• сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;

• согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);

• перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

11. При отказе работника на предложения, приведенные в п.10, работодатель по согласованию с Профсоюзом вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность.

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п.5 настоящего Положения.

12. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 10 и 11 настоящего Положения и согласования с Профсоюзом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на один год.

13. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продлевается, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

14. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, не подлежит оплате.

15. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

16. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

17. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в муниципальной образовательной организации производства и труда, а также в случае сокращения штатов организации, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.

18. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на один год.

19. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

20. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

21. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон. Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

22. Педагогическим работникам-совместителям, работающим в муниципальных образовательных организациях, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на аналогичный период.

23. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

24. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего ухода в длительный отпуск учебного года.

25. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа работодателя муниципальной образовательной организации, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением. Приказ доводится до сведения работника под роспись.

26. Работодатель образовательной организации имеет право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом он рассматривается в статусе «работника», а управление образования администрации г. Железногорска - «работодателя».

27. Споры, возникающие при реализации права педагогических работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений или в судебном порядке.

Утверждено:
 Директор Муниципального
 общеобразовательного учреждения
 «Средняя общеобразовательная
 школа №3»
 Приказ № 1-187/2 от «28» декабря 2020г.



Е.В.Зайцев

«28» декабря 2020г.

Согласовано:
 Председатель первичной профсоюз-
 ной организации Муниципального
 общеобразовательного учреждения
 «Средняя общеобразовательная
 школа №3»

Протокол № 22 ПК ППО

О.Н.Жукова

«28» декабря 2020г.

Приложение №10
 Приложение №4
 к территориальному отраслевому
 соглашению по регулированию
 социально-трудовых отношений в
 системе образования города
 Железногорска Курской области
 на 2021 – 2023 годы

Перечень должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель (преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, руководитель,	Учитель физкультуры (физвоспитания), преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре (физическому

инструктор, педагог дополнительного образования) по физической культуре (физическому воспитанию), в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР (по согласованию с учредителем) и других организаций дополнительного образования	воспитанию); руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования; музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным

образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер, музыкальный руководитель	предметам (образовательным программам) в области искусств), педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета (дисциплины) в общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего), специалист методических служб муниципального уровня

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает работодатель муниципальной образовательной организации. Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимается с учетом рекомендаций аттестационной комиссии.

Утверждено:
Директор Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №3»
Приказ № 1-187/2 от «28» декабря 2020г.



Е.В.Зайцев
«28» декабря 2020г.

Согласовано:
Председатель первичной профсоюз-
ной организации Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №3»
Протокол № 22 ПК ППО
О.Н.Жукова
«28» декабря 2020г.

Приложение №11

ПОЛОЖЕНИЕ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3»

Приложение №1
к территориальному отраслевому
соглашению по регулированию
социально-трудовых отношений
в системе образования города
Железнодорожска Курской области
на 2021 – 2023 годы

1. Общие положения

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» (далее по тексту - Комиссия) руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Курской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, настоящим Положением.

1.2. Комиссия является постоянно действующим органом, обеспечивающим социальное партнерство в системе Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3».

1.3. Комиссия состоит из представителей первичной профсоюзной организации и администрации школы, которые образуют соответствующие стороны Комиссии (далее - стороны).

Общий состав Комиссии утверждается решением директора школы.

1. Принципы и порядок формирования Комиссии

2.1. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов паритетности, добровольности, независимости и равноправия сторон, полномочности их представителей.

2.2. Представительство сторон в составе Комиссии определяется каждой стороной самостоятельно и не может превышать 5 человек от каждой стороны.

2.3. Утверждение и замена представителей сторон в Комиссии производится в соответствии с их решениями.

3. Основные задачи Комиссии

3.1. Основными задачами Комиссии являются:

3.1.1. Ведение коллективных переговоров, подготовка проектов соглашений, коллективных договоров, осуществление контроля за их выполнением.

3.1.2. Содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений в системе Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3».

3.1.3. Подготовка предложений и проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых отношений Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3».

3.1.4. Согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики.

3.1.5. Изучение опыта работы аналогичных отраслевых комиссий в области социально-трудовых отношений в системе образования, распространение его в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3».

4. Основные права Комиссии

4.1. Комиссия имеет право:

4.1.1. Запрашивать у администрации Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» и представителей профсоюзного комитета информацию о заключаемых и заключенных соглашениях и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

4.1.2. Принимать участие, по согласованию с администрацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», в подготовке разрабатываемых ею локальных нормативных актов в сфере социально-трудовых отношений.

4.1.3. Приглашать для участия в работе Комиссии представителей структурных подразделений администрации города Железногорска, представителей сторон, не являющихся членами Комиссии, независимых экспертов.

4.1.4. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, за соблюдением трудового законодательства в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3».

4.1.5. Осуществлять контроль за выполнением своих решений.

4.1.6. Вносить предложения в органы государственного надзора и контроля о привлечении к ответственности лиц, уклоняющихся от переговоров, не выполняющих обязательств коллективного договора.

4.1.7. Разрабатывать и утверждать регламент и планы работы Комиссии, определять порядок подготовки проекта решений.

4.1.8. Создавать рабочие группы для подготовки материалов на заседания Комиссии.

5. Организация деятельности Комиссии

5.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным координатором Комиссии планом работы, а также с учетом необходимости решения возникших неотложных вопросов. Решение о созыве Комиссии принимают координаторы сторон. Комиссия созывается не реже одного раза в полгода.

5.2. Заседание Комиссии проводит координатор Комиссии.

5.3. Комиссия создает рабочие группы из представителей сторон для подготовки необходимых материалов по вопросам, выносимым на рассмотрение Комиссии, и выработки согласованных решений.

5.4. Заседание Комиссии правомочно при наличии не менее двух третей членов Комиссии от каждой стороны.

5.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны большинством голосов. Члены Комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания Комиссии. Если при обсуждении вопросов не достигается согласие, то сторонами проводятся консультации с органами, уполномочившими их представлять в Комиссии.

5.6. Деятельность Комиссии осуществляется в соответствии с регламентом, утвержденным Комиссией.

5.7. При необходимости, стороны вправе заменять своих представителей, о чем письменно информируют Комиссию.

5.8. В целях координации деятельности Комиссии из числа членов Комиссии избирается ответственный секретарь.

6. Координатор Комиссии и его полномочия

6.1. Координатор Комиссии не является членом Комиссии.

6.2. Координатор Комиссии:

6.2.1. Председательствует на ее заседаниях.

6.2.2. Утверждает состав рабочих групп.

6.2.3. Подписывает регламент Комиссии, планы работы и решения Комиссии.

6.2.4. Запрашивает информацию о заключаемых и заключенных соглашениях, регулирующих социально-трудовые отношения в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию коллективно-договорного регулирования.

6.2.5. Проводит в пределах своей компетенции, в период между заседаниями Комиссии, консультации с координаторами сторон по вопросам, требующим принятия оперативных решений.

6.2.6. Организует совместно с координаторами сторон деятельность Комиссии.

6.2.7. Обеспечивает взаимодействие и содействует достижению согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации.

6.2.8. Координатор Комиссии не вмешивается в деятельность сторон и не принимает участие в голосовании.

7. Координаторы сторон и их полномочия

7.1. Деятельность каждой из сторон организует координатор стороны.

7.2. Координатор каждой из сторон по ее поручению:

7.2.1. Совместно с координатором Комиссии организует деятельность Комиссии.

7.2.2. Вносит координатору Комиссии предложения по проектам планов работы Комиссии, повесткам ее заседаний, персональному составу представителей стороны в рабочих группах.

7.2.3. Информировывает Комиссию об изменениях персонального состава стороны.

7.2.4. Проводит с координаторами других сторон предварительное обсуждение вопросов, требующих принятия совместных решений.

7.2.5. Вносит предложение координатору Комиссии о внеочередном заседании Комиссии.

8. Члены Комиссии

8.1. Члены Комиссии участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп, в подготовке проектов решений Комиссии.

8.2. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области, Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3», информационными и справочными материалами.

8.3. Члены Комиссии имеют право:

8.3.1. Вносить предложения при обсуждении вопросов, рассматриваемых на заседании Комиссии.

8.3.2. Запрашивать информацию о ведении переговорных процессов, разработке коллективных договоров, соглашений и осуществлять контроль за их реализацией.