

**Министерство труда и социального развития
Ростовской области**

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о проведении уведомительной регистрации
коллективного договора, соглашения, изменений к ним**

Коллективный договор, соглашение, изменения к ним муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Евсеевской средней общеобразовательной школы. Усть-Донецкий район

(полное наименование организации)

реестровый № 19331

прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области.

Зарегистрирован(о) 30.03 .2022, регистрационный № 17008/22-466 .
(дата регистрации)

Заместитель министра




А.А. Харахашян

Подписи стороны
работодателя:

директор МБОУ ЕСОШ


Л.П. Глухова
« 16 » 16 02 2022 г.

Подписи стороны работников:
председатель профсоюзного комитета


В.Г. Лагутин
« 16 » 02 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
Евсеевская средняя
общеобразовательная школа,
ИНН 613500273397)

с 16.02.2022 по 15.02.2025

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

Регистрационный № 17008/22-466
от 30.03.2022 г.

Усть-Донецкий район,
х. Евсеевский, 2022 г.

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Трудовые отношения. Трудовой договор	4
Раздел 3. Оплата и нормирование труда	7
Раздел 4. Нормы рабочего времени и отдыха	10
Раздел 5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	16
Раздел 6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	18
Раздел 7. Охрана труда и здоровья	19
Раздел 8. Социальные гарантии и компенсации	21
Раздел 9. Гарантии Профсоюзного комитета.....	22
Раздел 10. Обязательства Профсоюзного комитета	23
Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	24
Раздел 12. Заключительные положения	24

Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Евсеевской средней общеобразовательной школе (МБОУ ЕСОШ) (далее – Школа) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Сторонами настоящего Договора являются:
 - работодатель в лице директора МБОУ ЕСОШ Глуховой Ларисы Павловны;
 - работники организации в лице их представителя общего собрания работников – председателя профсоюзного комитета МБОУ ЕСОШ Лагутина Вячеслава Григорьевича.
- 1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом РФ, законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.
- 1.4. Профсоюзный комитет выступает полномочным представителем работников МБОУ ЕСОШ при разработке и заключении Коллективного договора, соглашений при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров должностных окладов, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.
- 1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на работников Школы (в том числе совместителей).
- 1.6. Условия Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, в противном случае являются недействительными и не подлежат применению.
- 1.7. Работодатель:
 - доводит текст Коллективного договора до сведения всех работников организации в течение 5 дней после его подписания;
 - доводит текст Коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.
 - организывает (при необходимости) профессиональное обучение (переобучение) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 1.9. При смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, которые оформляются от-

- дельным протоколом. Принятые изменения не должны ухудшать условия труда или вступать в противоречие с ранее утвержденными.
- 1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
 - 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются сторонами.
 - 1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБОУ ЕСОШ.
 - 1.15. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется сторонами, заключившими договор в лице их представителей, а также членами комиссии по охране труда.
 - 1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
 - 1.17. Стороны определяют следующие формы управления МБОУ ЕСОШ непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:
 - учет мнения общего Собрания работников МБОУ ЕСОШ и профсоюзного комитета Школы;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии Коллективного договора;
 - другие формы.

Раздел 2. Трудовые отношения. Трудовой договор

- 2.1. Трудовые отношения между работниками регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании, действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением Трудового договора между работником и работодателем. Условия Трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, в противном случае Трудовой договор является недействительным.
- 2.3. Трудовой договор оформляется в письменной форме, в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику под роспись, другой хранится в организации.
- 2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.5. В Трудовом договоре оговариваются условия оплаты труда, режим, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы, компенсации и другие условия, предусмотренные ст.57 Трудового кодекса РФ.
- 2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.7. Трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок. Срочный Трудовой договор заключается для замещения временно отсутствующего работника и в иных случаях, специально оговоренных законом (ст. 59 ТК РФ). Трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения Трудового договора.

- 2.8. Работодатель обеспечивает полную занятость работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии (должности) работника, администрация обеспечивает его (по согласованию) другой работой в соответствии с квалификацией. Оплата труда при этом должна быть не ниже предусмотренной в Трудовом договоре.
- 2.9. При заключении Трудового договора впервые, работодателю предоставляются документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ (с учётом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесённых Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).
- 2.10. Работодатель не вправе требовать от педагогических работников выполнения работ, не входящих в его функциональные обязанности, определенные нормативными документами.
- 2.11. Работодатель не имеет права налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.
- 2.12. Перевод на другую работу, не соответствующую специальности, квалификации, должности, либо связанную с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, допускается только с письменного согласия (ст. 72 ТК РФ) работника. Об изменениях существующих условий работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст. 72 ТК РФ).
- 2.13. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст. 22,60 ТК РФ. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий Трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).
- 2.14. Работник имеет право расторгнуть Трудовой договор, предупредив об этом администрацию за две недели (ст. 80 ТК РФ). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать документы, предусмотренные статьей 84.1 ТК РФ (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 №439-ФЗ).
- 2.15. Работодатель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Коллективным договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБОУ ЕСОШ.
- 2.16. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативных правовых актов, с которыми не был ознакомлен.
- 2.17. По соглашению сторон Трудовой договор может предусматривать условие об испытании в соответствии со ст. 70, 71 ТК РФ с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.
- 2.18. Вопрос об оплате учебных отпусков работникам МБОУ ЕСОШ при получении второго высшего или среднего профессионального образования решается в соответствии со ст. 177 ТК РФ, исходя из потребностей МБОУ ЕСОШ в данных специалистах.
- 2.19. Руководитель, применяя право временного перевода работника на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям Трудового договора.
- 2.20. По инициативе работодателя изменение существенных условий Трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без из-

менения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

- 2.21. В течение учебного года изменение существенных условий Трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
- 2.22. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.23. В соответствии со статьей 133 ТК РФ: «Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного федеральным законом».
- 2.24. Согласно ст. 81 ТК РФ Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:
 - ликвидации образовательной организации;
 - сокращения численности или штата работников организации;
 - несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
 - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (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);
 - 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;
 - 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;
 - 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;
 - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным 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;
 - совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - 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;
 - однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
 - представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
 - предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
 - в других случаях, установленных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.
- 2.25. Трудовой договор с педагогическими работниками может также быть расторгнут работодателем на основании ст. 336 ТК РФ:
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.
- 2.26. При расторжении Трудового договора по уважительным причинам администрация расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник (ст. 80 ТК РФ).
- 2.27. Во всех случаях днем прекращения трудового договора является последний день работы работника.
- 2.28. В соответствии со статьёй 351 Трудового кодекса РФ при поступлении на работу, связанную с трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних требуется предоставление справки об отсутствии судимости.

Раздел 3. Оплата и нормирование труда

- 3.1. Оплата труда работников МБОУ ЕСОШ производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением главы Усть-Донецкого района «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Усть-Донецкого района» и изменениями, вносимыми в Постановление.
- 3.2. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, материальной помощи, устанавливаются Положением об оплате труда работников МБОУ ЕСОШ, Положением об оценке результативности труда и качества работы педагогических работников по организации образовательного процесса в МБОУ ЕСОШ, Положением об оценке деятельности заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ ЕСОШ и Коллективным договором. Указанные Положения принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета МБОУ ЕСОШ.
- 3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом доплат за квалификацию, для рабочих – доплат за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

- 3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.
- 3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальном нормативном акте – Положение «Об оплате труда работников МБОУ ЕСОШ».
- 3.6. Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам проведения процедуры специальной оценки условий труда с привлечением организации, проводящей процедуру специальной оценки условий труда аттестующей организации, аккредитованной в области охраны труда (Федеральные законы от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28.12.2014 3 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).
- 3.7. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных: доплата за совмещение профессий, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Доплаты работникам, занятым на работах, связанных с отклонением от нормальных условий труда, устанавливаются в соответствии со ст. 60.2, 149, 151, 152, 153, 154 ТК РФ.
- 3.8. Работникам устанавливается дополнительная оплата за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:
- учителям за классное руководство в 1–9 классах;
 - учителям 1–4-х классов за проверку тетрадей;
 - учителям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе, математике, иным предметам;
 - педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами в общеобразовательных учреждениях;
 - работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах (психолого-педагогических консилиумах), комиссиях, методических объединениях;
 - руководителю комиссии (консилиума, объединения);
 - секретарю комиссии (консилиума, объединения);
 - работникам организации, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы;
 - работникам учреждения, ответственным за организацию питания;
 - работникам учреждения, ответственным за сопровождение обучающихся к образовательному учреждению и обратно (подвоз детей);
 - работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации).
- 3.9. В соответствии с постановлением Главы Администрации Усть-Донецкого района Ростовской области 01.11.2016 № 100/610-п- 16 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Усть-Донецкого района» работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
- за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ (повышающий коэффициент за квалификацию, повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных

- (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса);
- за выслугу лет;
 - премиальные выплаты по итогам работы и иные выплаты стимулирующего характера.
- 3.10. Средства на осуществление компенсационных и стимулирующих выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.
- 3.11. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату, которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяется локальным актом «Положением об оплате труда работников МБОУ ЕСОШ». Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом директора МБОУ ЕСОШ на основании письменного заявления работника.
- 3.12. Условия оплаты труда работников являются обязательными для включения в трудовой договор с работником.
- 3.13. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.
- 3.14. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности, а также при работе по совместительству и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.
- 3.15. Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата. При продолжении замещения более 2 месяцев оплата производится с перерасчетом тарификации.
- 3.16. Заработная плата выплачивается работнику за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:
- 20 число – выплата заработной платы за первую половину месяца (аванс);
 - 5 число – выплата заработной платы за вторую половину месяца.
- 3.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменном виде (кроме исключительных случаев, указанных в ТК РФ (ст. 142 ТК РФ)). За период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок.
- 3.18. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ) от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- 3.19. Председатель профсоюзного комитета участвует в распределении части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.
- 3.20. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение законодательства о труде, гарантий, компенсаций и льгот и вправе требовать от работодателя устранения выявленных нарушений.

- 3.21. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.
- 3.22. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата следующих работников:
- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;
 - учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.
- 3.23. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год.
- 3.24. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.
- 3.25. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.
- 3.26. Оплата преподавательской работы или занятия с кружками директора и заместителей директора, а также работников из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала при условии получения по основной работе полного должностного оклада (ставки) производится сверх основного должностного оклада (ставки) за фактическое количество часов преподавательской работы или занятия с кружками в порядке, установленном соответственно для учителей, преподавателей и педагогов дополнительного образования.
- 3.27. Работодатель обязан знакомить работников с условиями оплаты труда, тарификацией.
- 3.28. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор МБОУ ЕСОШ.

Раздел 4. Нормы рабочего времени и отдыха

- 4.1. Рабочее время работников определяется со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) «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 в Минюсте России 25.02.2015 № 36204), Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образова-

тельную деятельность» (зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 № 42388),, Правилами внутреннего трудового распорядка организации (Приложение № 1) (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

- 4.2. В Школе устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями:
- понедельник-четверг: с 8:00 до 16:15 ч.;
 - пятница: с 8:00 до 16:00 ч.;
 - перерыв с 12:00 до 13:00 ч.;
- 4.3. Продолжительность рабочего времени для женщин в сельской местности составляет не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.
- 4.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается следующая продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы:

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

18 часов в неделю: учителям 1-9 классов образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, педагогам дополнительного образования.

- 4.5. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, 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.

Если педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися в специально отведенном для этой цели помещении.

- 4.6. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее – нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

4.7. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее – занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий (уроков).

4.8. Продолжительность рабочего времени руководителя образовательной организации (директора) устанавливается в соответствии с трудовым договором, заключенным между отделом образования Администрации Усть-Донецкого района и работником, принятым на должность директора школы.

4.9. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю, и утверждаются директором Школы по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.10. Графики доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.11. Режим работы руководителя (директора) образовательной организации, административного персонала (заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по воспитательной работе, главного бухгалтера, бухгалтера, заведующего хозяйством, инспектора по кадрам) определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательной организации и устанавливается в соответствии с п. 5.1 настоящих Правил.

Для работников школы, занимающих, указанные в настоящем пункте должности, устанавливается ненормированный рабочий день, что подразумевает под собой особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

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

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

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

4.14. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки. Другая часть педагогической работы указан-

- ных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом МБОУ ЕСОШ и правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ ЕСОШ, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.
- 4.15. Для учителей, работающих в 1-9 классах, общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
 - 4.16. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем,
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
 - 4.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБОУ ЕСОШ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
 - 4.18. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
 - 4.19. Привлечение работников МБОУ ЕСОШ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
 - 4.20. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБОУ ЕСОШ. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
 - 4.21. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (текущий ремонт, работа на территории, охрана МБОУ ЕСОШ и др.) в пределах установленного им рабочего времени.
 - 4.22. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и распоряжениями по школе.
 - 4.23. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания. Учителя должны являться на работу не позднее, чем за 15 минут до начала занятий.
 - 4.24. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей МБОУ ЕСОШ устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному

- стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.
- 4.25. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых данное образовательная организация является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей выпускных классов обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).
 - 4.26. При возложении на учителей МБОУ ЕСОШ, для которых данная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать МБОУ ЕСОШ, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.
 - 4.27. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.
 - 4.28. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, оплачивается дополнительно.
 - 4.29. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.
 - 4.30. Директор и заместители директора при отсутствии или недостаточности количества учителей по соответствующим предметам могут вести преподавательскую работу не более 18 часов в неделю в каждом случае с особого разрешения отраслевого (функционального) органа местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится организация.
 - 4.31. Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям (преподавателям).
 - 4.32. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора организации, возможны только:
 - а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в МБОУ ЕСОШ на все время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- 4.33. В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.
 - 4.34. Продолжительность рабочего дня для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.
 - 4.35. В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха устанавливаются работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива. График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте.
 - 4.36. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в летнее время. Остальным работникам МБОУ ЕСОШ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.
 - 4.37. В соответствии со статьёй 123 Трудового кодекса РФ график отпусков утверждается работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.
 - 4.38. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ):
 - главному бухгалтеру до 5 дней,
 - бухгалтеру до 3 дней,
 - заведующему хозяйством до 3 дней,
 - инспектору по кадрам до 3 дней.
 - 4.39. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
 - 4.40. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
 - 4.41. В соответствии со ст. 117 ТК РФ работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (при наличии таких).
 - 4.42. При наличии у работника санаторно-курортной путевки ему предоставляется отпуск в любое время.
 - 4.43. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение отпуска по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы.
 - 4.44. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим лицам:
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, бракосочетания детей, смерти близких родственников до 3 дней;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, до 14 календарных дней;
 - работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, до 14 календарных дней;
 - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, до 14 календарных дней;
 - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, до 14 календарных дней.
- 4.45. По желанию педагогического работника через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы ему предоставляется длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы, но с сохранением рабочего места.

Раздел 5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБОУ ЕСОШ.
- 5.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ ЕСОШ.
- 5.3. В соответствии со статьёй 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
- 5.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы: суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
- 5.5. Работодатель обязуется организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано в Минюсте России 23.05.2014 № 32408).
- 5.6. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем.
- 5.7. Педагогические работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.
- 5.8. Аттестация педагогических работников проводится один раз в пять лет в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.
- 5.9. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:
 - а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
 - б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
 - в) беременные женщины;
 - г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
 - д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
 - е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

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

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

- 5.10. Основанием для проведения аттестации на соответствие занимаемой должности является представление работодателя. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.
- 5.11. С представлением педагогический работник должен быть ознакомлен работодателем под роспись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник имеет право представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу). При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составляется акт.
- 5.12. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника. Аттестационная комиссия рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления).

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

 - соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);
 - не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).
- 5.13. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.
- 5.14. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в МБОУ ЕСОШ, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.
- 5.15. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.
- 5.16. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.
- 5.17. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

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

Раздел 6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

- 6.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников МБОУ ЕСОШ осуществляется в соответствии с требованиями ст. 82, 178-181, 371 ТК РФ.
- 6.2. Директор уведомляет профсоюзный комитет не менее чем за 2 месяца при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками и не позднее, чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников – ст.82 ТК
- 6.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее, чем за два месяца до увольнения.
- 6.4. Двухмесячный срок предупреждения начинается исчисляться на следующий день после фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.
- 6.5. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).
- 6.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 6.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:
 - выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
 - сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
 - сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.
- 6.8. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно администрацией организации и Советом трудового коллектива.
- 6.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.
- 6.10. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:
 - семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
 - лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
 - инвалидам боевых действий по защите Отечества;
 - работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- 6.11. Согласно ст.179 ТК РФ Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации. В МБОУ ЕСОШ это:

- одинокие отцы и матери, воспитывающие ребенка (до 16 лет);
 - родители, воспитывающие ребенка-инвалида (до 18 лет);
 - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.
- 6.12. Все вопросы, связанные с сокращением численности штатов рассматриваются с предварительного уведомления Совета трудового коллектива. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 6.13. Администрация школы не позднее мая текущего учебного года знакомит работников со штатным расписанием, списком имеющихся вакансий, предварительным комплектованием на следующий учебный год, с возможным высвобождением работников и согласовывает с профсоюзным комитетом меры по трудоустройству и переквалификации работников.
- 6.14. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ при сокращении численности или штата (ст.178, 180), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.
- 6.15. В соответствии со статьёй 261 Трудового кодекса РФ беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие женщины, имеющие на своем иждивении ребенка до восемнадцатилетнего возраста или ребенка-инвалида до 16-ти лет, а также работники, частично утратившие работоспособность в результате несчастного случая или профессионального заболевания на данном предприятии, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев закрытия организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством по прежней специальности и в связи с сокращением классов.

Раздел 7. Охрана труда и здоровья

- 7.1. Работодатель обязуется:
- 7.1.1. Обеспечить право работников МБОУ ЕСОШ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
 - 7.1.2. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.
 - 7.1.3. Разработать и обеспечить безопасные условия и охрану труда согласно (ст. 212 ТК РФ).
 - 7.1.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов, утверждает инструкции по охране труда. В установленном порядке организовать пересмотр инструкций.
 - 7.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
 - 7.1.6. Организовывать проверку знаний работников МБОУ ЕСОШ по охране труда на начало учебного года, обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

- 7.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 7.1.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

- 7.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
 - 7.1.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
 - 7.1.12. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
 - 7.1.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
 - 7.1.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
 - 7.1.15. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников организации и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».
- 7.2. Работник обязан:
- 7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
 - 7.2.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
 - 7.2.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Раздел 8. Социальные гарантии и компенсации

Работодатель:

- 8.1. Оказывает материальную помощь работникам МБОУ ЕСОШ. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются Положением об оплате труда работников МБОУ ЕСОШ.
- 8.2. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных локальными нормативными актами (ст.168 ТК РФ).
- 8.3. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии со ст.7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».
- 8.4. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).
- 8.5. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст.185 ТК РФ)
- 8.6. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст.186 ТК РФ.
- 8.7. Педагогические работники МБОУ ЕСОШ в порядке, установленном законодательством РФ, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста.
- 8.8. Работодатель в соответствии с законом РФ от 01.04.96г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:
 - своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
 - в установленный срок предоставляет органом Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах.
 - получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам.
- 8.9. При прохождении аттестации педагогических кадров и принятии руководителем решения о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п. 3 части 1 ст. 81 ТК РФ трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:
 - увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);
 - не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида - до восемнадцати лет); других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ).
- 8.10. В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в судебные органы с просьбой о разрешении конфликта.
- 8.11. Стороны договорились о совместном выдвижении работников МБОУ ЕСОШ на награждение государственными и отраслевыми наградами.
- 8.12. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе администрация школы поощряет работников МБОУ ЕСОШ. Поощрение объявляется в приказе по организации по согласованию с профсоюзным комитетом, доводится до сведения коллектива и заносится в трудовую книжку.
- 8.13. Стороны считают приоритетным направлением молодежной политики защиту трудовых прав молодежи, поддержку и стимулирование трудовой деятельности молодежи, привлечение молодежи в организации.
- 8.14. Работодатель оказывает помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.
- 8.15. Закрепляет наставников за специалистами на первый год их работы в МБОУ ЕСОШ, в том числе за молодыми специалистами. Предусматривает наставникам стимулирующие выплаты.
- 8.16. Работодатель содействует повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.
- 8.17. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.
- 8.18. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законодательством и Уставом МБОУ ЕСОШ запрещается. За один дисциплинарный поступок может быть применено только одно взыскание.
- 8.19. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 8.20. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета, если работник не допустил нового нарушения и проявил себя как добросовестный работник.
- 8.21. В соответствии с ст. 185.1. ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны труда, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день, один раз в три года. Работники организации, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождении от работы на два рабочих дня один раз в год.
- 8.22. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Раздел 9. Гарантии Профсоюзного комитета

Стороны договорились:

- 9.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, содействовать его деятельности.

- 9.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзного комитета, давать мотивированные ответы. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы работников.
- 9.3. Безвозмездно предоставлять в пользование профсоюзного комитета помещение для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, средства связи, а также предоставлять возможность размещать информацию в доступном для всех работников месте.
- 9.4. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.5. Работодатель принимает решение с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.
- 9.6. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий организации по тарификации, охране труда.
- 9.7. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом рассматривает вопросы:
 - расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ)
 - другие, предусмотренные трудовым законодательством, вопросы.

Раздел 10. Обязательства Профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет обязуется:

- 10.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников организации.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МБОУ ЕСОШ.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

- 10.7. Представлять и защищать трудовые права работников МБОУ ЕСОШ в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.9. Участвовать в работе комиссий МБОУ ЕСОШ по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.
- 10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБОУ ЕСОШ.
- 10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.12. Оказывать ежегодно материальную помощь работникам МБОУ ЕСОШ в случаях социально-бытовых неурядиц.
- 10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.
- 10.14. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

- 11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора и ежегодно отчитываются об его исполнении на Общем собрании работников МБОУ ЕСОШ.
- 11.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.4. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 11.5. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2-6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Раздел 12. Заключительные положения

- 12.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и принят на общем собрании работников МБОУ ЕСОШ. Составлен в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу. Один экземпляр направляется в Администрацию Усть-Донецкого района, второй – в профсоюзный комитет МБОУ ЕСОШ, один – находится у Работодателя в лице директора МБОУ ЕСОШ Глуховой Л.П.
- 12.2. Личные дела работников МБОУ ЕСОШ хранятся 75 лет.

Принят на общем собрании работников МБОУ ЕСОШ

(протокол № 1 от 16.02.2022г.)

Председатель Общего собрания директор школы _____ Глухова Л.П.

Секретарь Общего собрания _____ Костюрина В.А.