

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1.Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения вМуниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Рубежанской основной общеобразовательной школы

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3.Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организацииМуниципального бюджетного общеобразовательного учреждении Рубежанской основной общеобразовательной школы Терешенко Валентины Васильевны (далее – работодатель, образовательная организация);

работники образовательной организации в лице их полномочного представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзная организация), в лице председателя первичной профсоюзной организации Дральновой Ольги Николаевны (Ф.И.О.).

1.4. Стороны согласились с тем, что первичная профсоюзная организация выступает в качестве единственного полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных, социальных и экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

1.5.Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых настоящим коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров, осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.8. Толкование и реализация положений коллективного договора решаются сторонами.

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

**II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от работника трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

В соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном [законодательством](https://internet.garant.ru/#/document/10106192/entry/0) Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьёй 59 Трудового кодекса Российской Федерации с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.4. Стороны договорились о том, что:

2.4.1.При приеме на работу (до подписания трудового договора) осуществляется ознакомление работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.4.2.Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для категорий работников, предусмотренных статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации, а также педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

2.4.4. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (за исключением должностей концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

2.4.5. Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

2.4.6. Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников.

2.4.7. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) является обязательным условием для внесения в трудовой договор и (или) дополнительное соглашение к нему.

2.4.8. При установлении педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах(группах). Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов(групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.4.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, указанной в трудовом договоре, возможно только:

а) по соглашению сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- восстановления на работе педагогического работника, 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;

-возвращения на работу педагогических работников по окончанию длительного отпуска сроком до одного года.

В указанных в подпункте “б” настоящего пункта случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.4.10.В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками руководствуются рекомендациями и разъяснениями федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования и Общероссийского Профсоюза образования:

-при определении в соответствии с квалификационными характеристиками в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристик;

-при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

-при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных:

-для учителей:

а)участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б)ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

-для работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведением классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б)составлением плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

-при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составление и заполнение педагогическими работниками документации.

2.4.11. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с работниками, осуществляющими функции классного руководства, работодатель руководствуется рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования.

 При этом регулирование вопросов, связанных с осуществлением работниками функций классного руководства, регламентируется следующим образом:

– в течение учебного года, в том числе в каникулярный период, по инициативе работодателя не допускается изменение размеров выплат за классное руководство или снятие функций классного руководства с работника при надлежащем их исполнении (за исключением случаев сокращения количества классов (классов-комплектов), а также иных случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами);

 – сохраняется преемственность осуществления функций классного руководства в классах на следующий учебный год;

 – кандидатуры работников, планируемые к осуществлению функций классного руководства на следующий учебный год, определяются в мае-июне текущего года, перед уходом работников в ежегодный оплачиваемый отпуск;

 – работнику при временном замещении длительно отсутствующего по болезни и другим причинам работника, осуществляющего функции классного руководства, устанавливается соответствующая выплата за классное руководство, пропорционально времени замещения;

 – денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

2.4.12. Выборному органу первичной профсоюзной организации сообщается в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.4.13. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

 - переезд работника на новое место жительства;

- направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы;

- зачисление на учебу в образовательную организацию;

 - выход работника на пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;

 - беременность;

- необходимость ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;

 - необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;

- другие случаи (указать).

 Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника, уже являющего пенсионером, либо имеющего статус предпенсионера.

 Приведенный перечень является открытым, в каждой конкретной ситуации уважительность причины увольнения определяется работодателем индивидуально.

2.4.14. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.11 ч.1 ст.77; п.2, 3 ч.1 ст.81; п.2, 8, 9, 10, 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 предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалах).

2.4.15.В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере не ниже МРОТ.

Указанная заработная плата начисляется: женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работнику, являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

2.5. В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Критериями массового высвобождения работников считать:

- ликвидацию образовательной организации, ее филиала независимо от количества работающих;

- одновременное высвобождение 20% и более работников образовательной организации от общей численности.

2.6. Ликвидация образовательной организации при наличии обучающихся(воспитанников) допускается по окончанию учебного года.

2.7. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательной организации в связи с сокращением численности или штата допускается по окончанию образовательной деятельности в соответствующем(ей) классе (группе).

2.8. Стороны договорились, что:

2.8.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (не менее чем за пять лет до наступления права на пенсию); проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

2.8.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.8.3. Работникам, высвобожденным из образовательной организации в связи с сокращением численности и (или) штата, гарантируется в течение 6 месяцев после увольнения возможность пользоваться на правах работников образовательной организации услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

2.8.4. При сокращении численности и (или) штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.8.5.Работнику со дня уведомления о предстоящем сокращении численности и (или) штата работников, ликвидации организации обеспечивается время для поиска работы, а именно \_4-х\_\_ часов в неделю с сохранением средней заработной платы.

2.8.6.Учитывается мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81Трудового кодекса Российской Федерации.

Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации при расторжении трудового договора по пунктам 8, 10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Вышеуказанное положение распространяется на работников - членов Общероссийского Профсоюза образования.

2.8.7.Вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, включая определение (изменение) тарификационного списка, штатного расписания образовательной организации, реорганизацией и (или) ликвидацией образовательной организации рассматриваются с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

2.9. Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации имеет право снять с работника – члена Общероссийского Профсоюза образования дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

2.10. Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются локальным нормативным актом, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.11.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.11.1.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.11.2.Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в составе аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, в том числе в целях защиты прав педагогических работников, как это обусловлено требованиями части 3 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

**III. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ**

3.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная [электронная подпись](https://internet.garant.ru/#/document/12184522/entry/21) работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи (ст. 312.3 ТК РФ).

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами в форме использования формата файла "JPG" (.jpg) и (или) файла AdobeAcrobatDocument (.pdf) и позволяющими обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

3.2. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок не позднее трех рабочих дней от даты такого отправления.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме (абзац 2 пункта 3.1.) подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в аналогичном порядке, установленные первым абзацем настоящего пункта.

3.3. Режим рабочего времени дистанционного работника аналогичен режиму рабочего времени, установленному разделом V. настоящего коллективного договора.

3.4. Отсутствие необходимости в выполнении работы дистанционно является условием вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных [статьей 312.9](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/31209) Трудового кодекса РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Вызов работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных [статьей 312.9](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/31209) Трудового кодекса Российской Федерации) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте, осуществляется в порядке, установленном абзацем 2 пункта 3.1 настоящего коллективного договора.

3.5. Предоставление дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков осуществляется в порядке, предусмотренном [главой 19](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1019) Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом норм абзаца 2 пункта 3.1 и абзаца 2 пункта 3.2. настоящего коллективного договора.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном [главой 19](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1019) Трудового кодекса Российской Федерации.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

3.6. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не является основанием для снижения нормы часов педагогической работы и уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при удаленной, дистанционной форме работы педагогических работников.

3.7. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.8. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу.

**IV**. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО, УЧАСТИЕ

**ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

4.1. В целях социального партнёрства стороны обязуются:

4.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов, установленных статьей 24 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе соблюдать определённые настоящим коллективным договором договоренности и обязательства.

4.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной базы и другим социально значимым вопросам.

4.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

4.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности.

4.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации работодатель обязуется:

4.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в порядке, установленном в Брянской областной организации Общероссийского Профсоюза образования.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в сроки выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

4.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

4.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления **выборных органов первичной профсоюзной организации** по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

- **учёта мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

- **учёта мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 Трудового кодекса Российской Федерации;

- **согласование** выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

4.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (статья 105 Трудового кодекса Российской Федерации);

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодексаРоссийской Федерации);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 Трудового кодексаРоссийской Федерации);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 Трудового кодексаРоссийской Федерации);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 Трудового кодексаРоссийской Федерации);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодексаРоссийской Федерации);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодексаРоссийской Федерации);

- формирует комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 Трудового кодексаРоссийской Федерации);

- иные вопросы *(перечень может быть расширен).*

4.3.2. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодексаРоссийской Федерации);

- утверждение расписания занятий;

- составление графика сменности (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации);

- режим работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательной деятельности по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

- утверждение графика отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 Трудового кодексаРоссийской Федерации);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 Трудового кодексаРоссийской Федерации), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 Трудового кодексаРоссийской Федерации);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 Трудового кодексаРоссийской Федерации);

- проведения специальной оценки условий труда (статья 22 Трудового кодексаРоссийской Федерации);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

- иные *(указать если есть)*.

4.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.4.1. Представлять и защищать права и интересы членов Общероссийского Профсоюза образования по социально-трудовым вопросам в соответствии со статьей 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также интересы всех работников независимо от их членства в Общероссийском Профсоюзе образования в случаях, установленных статьей 30 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4.2. Работники, не являющиеся членами Общероссийского Профсоюза образования, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств в размере 1 процента от заработной платы на счет профсоюзной организации (статьи 30, 31 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.4.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности**),** своевременностью внесения в них записей;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников;

по другим вопросам социально-трудового характера.

4.4.4.Представлять, выражать и защищать социально – трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов **Общероссийского Профсоюза образования** перед работодателем, комиссиях по трудовым спорам, судебных органах.

4.4.5. Информировать ежегодно членов первичной профсоюзной организации о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

4.4.6. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

4.4.7. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных средств.

**V. рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации), утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора**(Приложение №1).**

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для работников образовательной организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при нормальной продолжительности рабочего времени.

5.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, фактического объема учебной нагрузки, а также выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором.

5.5. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- для работников являющихся инвалидами.

5.6.Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждается локальным нормативным актом работодателя, не позднее начала соответствующего учебного года.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогических работников при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом1.6приложения 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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" (далее - приказ №1601).

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны в случаях, установленных пунктами 1.5,1.7,5.2 приложения 2 к приказу №1601, в том числе по взаимному согласию сторон.

Высвобождаемая учебная нагрузка в связи с увольнением педагогических работников должна предлагаться, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.7. Руководитель, заместители руководителя и педагогические работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе, осуществлять в образовательной организации педагогическую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Эта работа, как правило, завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, а также для обеспечения его предупреждения в письменном виде в сроки, установленные трудовым законодательством.

5.8. К дежурствам во время учебной деятельности не привлекаются работники, ведущие учебную нагрузку, у которых в эти дни учебная нагрузка отсутствует.

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

5.9.Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных организациях, находящихся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность осуществляется с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

5.10.Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи.

5.11.При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, обязательное присутствие в образовательной организации не требуется.

5.12.В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

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

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами образовательной организации и графиками работ с указанием их особенностей, принимаемыми работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.13. Работодатель предоставляет работникам с ненормированным рабочим днем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

Должности работников с ненормированным рабочим днем, привлекаемых при необходимости эпизодически к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для указанных должностей работников устанавливаются Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем, который является **приложением №2** к коллективному договору.

5.14.Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников образовательной организации.

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно с обучающимися, воспитанниками (отдельно, в специально отведённом для этой цели помещении).

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

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

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в образовательной организации. По согласованию сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам (супругам), осуществляющим трудовую деятельность в одной образовательной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.17. Работодатель предоставляет работникам по их письменному заявлению дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы для вакцинации (ревакцинации) от новой коронавирусной инфекции (COVID -19) - 2 календарных дня.

5.18. Работодатель предоставляет работникам членам профсоюза, по их письменному заявлению дополнительные дни отдыха **с сохранением заработной** платы, в пределах фонда оплаты труда (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

-для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования;

-рождения ребёнка – 3 календарных дней;

-бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;

-бракосочетания работника – 3 календарных дней;

-в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

-для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

-похорон членов семьи, а также родственников – 3 календарных дней;

-*иные случаи (указать)*.

Работодатель предоставляет работникам не членам профсоюза, по их письменному заявлению дополнительные дни отдыха **без сохранения заработной** платы, в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях:

-для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования;

-рождения ребёнка – до 5 календарных дней;

-бракосочетания детей работников – до 10 календарных дней;

-бракосочетания работника – до 10 календарных дней;

-в связи с переездом на новое место жительства – до 10 календарных дня;

-для проводов детей на военную службу – до 5 календарных дня;

-похорон членов семьи, а также родственников – 3 календарных дней;

-*иные случаи (указать)*.

5.19. Педагогическим работникам, в том числе работающий на условиях совместительства предоставляется длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Данный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению, в котором указывается его продолжительность, возможность деления его на части и оформляется распорядительным актом образовательной организации. Работник уведомляет работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

В случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе образовательной организации, допускается с согласия работника изменение даты начала отпуска.

Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на работу, уведомив об этом работодателя в письменной форме не менее чем за 3 календарных дней.

В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

5.20. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.21. Работникам, не достигшим возраста, дающего права на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, предоставлять два рабочих дня один раз в год для прохождении диспансеризации,

 в

порядке предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, с сохранением рабочего места и среднего заработка.

**Vi. Оплата ТРУДА и норМЫ труда**

6.1.При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что**:**

Система оплаты труда работников образовательной организации, включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Брянской области, соответствующего муниципального образования.

При утверждении нового, внесении изменений и дополнений в действующее Положение об оплате труда работников образовательной организации условия и порядок оплаты труда работников, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями и порядком, определенными действующим в данный период Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Брянской области.

6.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательной организации.

Образовательная организация производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права на основании соответствующих решений государственного органа, органов местного самоуправления.

6.3. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

В случае установления на региональном уровне минимального размера оплаты труда выше, чем на федеральном уровне, применяется размер минимальной заработной платы, определенной соответствующим соглашением о минимальной заработной плате в Брянской области.

При этом оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за работу, выполненную в порядке совмещения профессий (должностей) производится сверх установленного минимального размера оплаты труда или установленного в Брянской области размера минимальной заработной платы (постановления Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П; от 16 декабря 2019г. №40-П).

Стороны вправе совершенствовать систему оплаты труда педагогических и иных работников образовательной организации путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы составляли не менее размеров, предусмотренных Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий период.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации в установленные дни: 15 и 30 числа соответствующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитной организации (статья 22, 56 ТК РФ) за счёт средств образовательной организации.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.5. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

-на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

-за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.6. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательной деятельности) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательной деятельности) по указанным выше причинам.

6.7. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере, установленном положением об оплате труда работников образовательной организации.

6.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

6.9.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 установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

-при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

6.10. За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных организациях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации. В случае привлечения педагогических работников с их согласия к этой работе сверх установленного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

6.11. За работниками, участвующими по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время и освобожденным от основной работы, на период проведения государственной итоговой аттестации сохраняется средняя заработная плата.

6.12.Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными, оптимальными или допустимыми условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

6.13. Учителям, замещающим временно отсутствующего по болезни или другим причинам работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.14. Наполняемость классов, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в образовательной организации, является для педагогических и иных работников нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

6.15. При возложении на работника обязанности по регулярному сопровождению обучающихся в школу и из школы в школьном автобусе ему устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.16. Образовательная организация имеет право распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров стимулирующей части фонда оплаты труда, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

**VIi. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

7.1.Стороны договорились:

- ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год;

- разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

7.2. При оценке параметров соответствия квалификационной категории учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу.

7.3. В целях защиты интересов педагогических работников:

7.3.1. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

7.3.2. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

7.3.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, сохранять выплату заработной платы с учетом имеющейся у них квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

7.3.4. Работодатель:

- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

7.3.5. В случае окончания срока действия квалификационной категории продлевает выплату педагогическим работникам заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность;

- отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;

- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, или ухода на пенсию;

- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, в том числе с распространением новой коронавирусной инфекции, связанной с COVID-19.

7.3.6. Принимает меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в образовательные организации, а также с подготовкой внутренней отчетности образовательных организаций.

7.3.7. Не допускает практику запроса у педагогических работников конспектов и (или) диагностических карт учебных занятий, а также планов подготовки к государственной итоговой аттестации, отчётов об их выполнении и т.п., так как соответствующие материалы (в случае их составления) являются рабочим инструментарием, а не отчётной документацией, составление которой предусмотрено должностными обязанностями.

7.3.8. Привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору, и составлению связанных с нею видов отчётной документации только с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату, определяемую по соглашению сторон.

7.3.9. Принимает локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные акты, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.4. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, ранее уволенным из образовательной организации в связи с сокращением численности и (или) штата.

7.5.При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывается мнение выборного органа первичной профсоюзной организации*.*

7.6.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.6.1.Ежегодно выделять для членов Общероссийского Профсоюза образования денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

-оказание материальной помощи;

-организация оздоровления;

-организация работы с детьми работников;

-поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;

-организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;

-социальные программы для членов Общероссийского Профсоюза образования.

**ViIi. УСЛОВИЯ И Охрана труда**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников по охране труда, специальную оценку условий труда, проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников и другие мероприятия из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на предоставление образовательной организации муниципальных услуг и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

8.2. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (20 процентов для всех категорий работников и до 30 процентов в случае наличия в образовательной организации работников предпенсионного возраста (за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) в Фонд социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, санаторно-курортных путевок и др.

8.3. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для реализации этого права заключать ежегодно Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.4. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации в соответствии с Положением о системе управления охраной труда.

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

8.6. Предусматривать доплату работникам, ответственным за организацию работы по охране труда, электро и пожарную безопасность, уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета.

8.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательной организации.

8.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Перечень должностей и нормы выдачи бесплатной специальной одежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам а так же смывающих и (или) обезвреживающих средств **(Приложение № 4).**

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной 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 (статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.10. 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.

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

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

8.13. Создать в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.14. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.17. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При понижении температуры ниже минимальной или при повышении температуры выше нормы с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

8.18. Оборудовать комнату для отдыха работников.

8.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

- координирует деятельность, а также обеспечивает уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда, профсоюзный актив нормативно-правовой документацией, оказывает им методическую помощь, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательной организации, согласовывает нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда;

- осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технического, внештатного технического инспекторов труда и уполномоченного по охране труда Профсоюза, представляет интересы членов Профсоюза в органах власти различного уровня, в суде;

- осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательной организации;

- участвует в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками образовательной организации;

- принимает участие в работе комиссии по проверке готовности образовательной организации к началу учебного года;

- участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда;

 - способствует реализации права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в образовательной организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

- организовывает физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников образовательной организации;

- проводит работу по оздоровлению работников и их детей.

**IX. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

9.1.Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки педагогических работников со стажем работы до 3-х лет в данной образовательной организации (далее – молодой педагогический работник) и их закреплению в образовательной организации:

-содействие адаптации и профессиональному становлению, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

-создание необходимых условий труда, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

-организация методического сопровождения деятельности, включая закрепление наставников в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за такую работу;

-привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Общероссийском Профсоюзе образования;

-материальное и моральное поощрение;

- создание условий для профессионального и карьерного роста через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

-проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

-обучение молодежного профсоюзного актива.

9.2.Работодатель обязуется:

-информировать молодых педагогических работников при трудоустройстве о преимуществах вступления в Общероссийский Профсоюз образования и участия в работе Совета молодых педагогов;

-обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогическими работниками, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

-обеспечивать установленные в образовательной организации меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогических работников, а также меры поощрения.

X. **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

10.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

10.1.3. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.1.4. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173; 174; 176 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

10.1.5. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

**ХI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

11.1. Работодатель:

11.1.1. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации.

11.1.2. Предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещения, спортивные и оздоровительные сооружения, при их наличии, для организации отдыха, культурно - оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.1.3. Не препятствует представителям, правовым и техническим инспекторам труда Общероссийского Профсоюза образования, в том числе внештатным, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 Трудового кодекса Российской Федерации, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Общероссийского Профсоюза образования, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

11.1.5. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования образовательной организации и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности и (или) штата работников, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации педагогических работников и наградах работников и другую **необходимую** информацию.

11.1.6. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

11.1.7. Предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 2-х часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации.

11.1.8. Предоставляет ежегодно, как правило, в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю, членам профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в количестве 2-х календарных дней, за счет средств образовательной организации.

11.1.9. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников.

11.1.10. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере не менее 500 рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками образовательной организации и членами их семей в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

11.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

11.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодексаРоссийской Федерации, председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации, участвуют в распределении учебной нагрузки педагогических работников на соответствующий учебный год, распределении выплат стимулирующего характера, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, урегулировании споров между участниками образовательных отношений.

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации принимают участие в иных коллегиальных органах управления образовательной организацией, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

11.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

За счет средств работодателя предусматривается стимулирующая выплата в размере до 20 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы.

11.3. Стороны совместно представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоению почетных званий работникам образовательной организации.

11.4. Информация о деятельности Общероссийского Профсоюза образования, размещается на информационном стенде образовательной организации, первичной профсоюзной организации и (или) на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. Стороны обязуются:

- обеспечивать выполнение и контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию;

- совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора, ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора;

- информацию о выполнении коллективного договора за соответствующий период рассматривать на заседании комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и доводить ее до сведения работников на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год;

- разъяснять положения коллективного договора работникам образовательной организации.

**ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащими нормы трудового права, являющимися приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять полную и достоверную информацию, связанную с трудовыми правами и интересами работников.

13.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

13.3. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

13.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по декабрь 2025 года включительно.

13.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлить действие коллективного договора на срок до трех лет или заключить новый коллективный договор.

Предложение о продлении действующего коллективного договора, внесение изменений и дополнений в него осуществляется в порядке, аналогичном порядку заключения коллективного договора.

13.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

13.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

13.8. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

13.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

13.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.12. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка»;

приложение № 2 «Список профессий и должностей, с ненормированным рабочим днем для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска»;

приложение № 3 «Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска»;

приложение №4 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами».

ПРИЛОЖЕНИЕ№1

**МУНИЦПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕРУБЕЖАНСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

Климовского района Брянской области

УТВЕРЖДАЮ: СОГЛАСОВАНО:

Директор общеобразовательного Председатель первичной профсоюзной учреждения: организации общеобразовательного

учреждения:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Терешенко В.В. Дральнова О.Н..*

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г Протокол №\_\_ от\_\_\_\_\_\_\_\_2022г

Правила

внутреннего трудового

распорядка

с.Рубежное

-2022-

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее — Правила) являются ло­кальным нормативным актом ***МБОУ Рубежанской основной общеобразовательной школы*** (далее — Школа).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образова­нии», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, иными нормативными право­выми актами и Уставом Школы и регулируют порядок приема и увольнения работников Школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Школе.

1. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
2. Правила утверждены директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета.
3. Правила вывешиваются в Школе в учительской комнате на видном месте.
4. При приеме на работу администрация Школы обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.
5. Правила являются приложением к коллективному договору действующему в Школе. **2.ПОРЯДОК ПРИЁМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. **Прием на работу**.

1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора со Школой.
2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах— по одному для каждой из сторон: работника и Школы.
3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации Школы следующие документы:

**а**) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

**б**) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

**в)** страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

**г)** документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;

**д)** документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

**е)** медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состо­янию здоровья для работы в образовательном учреждении.

1. Прием на работу оформляется приказом директора Школы и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.
2. При приеме на работу администрация Школы обязана ознакомить работника со следую­щими документами:
* Уставом Школы
* настоящими [Правилами](http://blanker.ru/doc/trudovoi-rasporyadok);
* приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
* должностной инструкцией работника;
* иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.7. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок — не более трех меся­цев, а для директора Школы, его заместителей, главного бухгалтера, его заместителей, руководи­телей обособленных подразделений школы — не более шести месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

1. На каждого работника Школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников Школы хранят­ся в Школе.
2. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Школы в трудовую книжку, администрация Школы обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.
3. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Школе.
4. Директор Школы назначается приказом Учредителя Администрации Климовского района. Трудовая книжка и личное дело директора школы хранится у Учредителя.

2.2**. Отказ в приеме на работу.**

1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.
2. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника. 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, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребыва­ния) не допускается.
3. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в тече­ние определенного срока, не может быть принято на работу в Школу в течение этого срока.
4. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, свя­занным с беременностью или наличием детей.
5. 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.
6. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, админист­рация Школы обязана сообщить причину отказа в письменной форме.
7. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. **Увольнение работников.**

1. Увольнение работника — прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.
2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Школы письменно за две недели.
3. Директор школы при расторжении трудового договора по собственному желанию обя­зан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее чем за один месяц.
4. При расторжении трудового договора директор Школы издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или Законом РФ «Об образовании».
5. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны произ­водиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании» и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании».
6. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день рабо­ты администрация Школы обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заяв­лению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним оконча­тельный расчет.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация Школы направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация Шко­лы освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

**3.ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ АДМИНИСТРАЦИИ ШКОЛЫ**

1. Непосредственное управление Школой осуществляет директор.
2. **Директор Школы имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:**
3. осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;
4. применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, уволь­нение;
5. совместно с профсоюзным комитетом осуществлять поощрение и премирование работников;
6. привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом по­рядке;
7. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отноше­ния к имуществу Школы и других работников, соблюдения настоящих Правил;
8. принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы;

**3.3. Директор школы обязан:**

3.3.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договоров;
* обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гиги­ены труда;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, уста­новленном законодательством РФ;
* предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходи­мую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением:
1. Администрация школы осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школь­ных и внешкольных мероприятий.
2. Школа как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:
3. за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности тру­диться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работ­ника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предус­мотренных законодательством;
4. за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
5. за причинение ущерба имуществу работника;
6. в иных случаях, предусмотренных законодательством.

**4. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ**

**4.1. Работник имеет право на:**

1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стан­дартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудо­вым договором;
5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего вре­мени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, пре­доставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых еже­годных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
9. участие в управлении Школой в формах, предусмотренных законодательством и уставом Школы;
10. защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными за­коном способами;
11. защиту своей профессиональной чести и достоинства
12. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обя­занностей;
13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

4.1.14 предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым дру­гим основаниям продолжительностью не более 14дней в учебном году при отсутствии отрица­тельных последствий для образовательного процесса.

**4.2. Педагогические работники Школы, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют право на:**

1. свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образова­тельным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников при исполнении про­фессиональных обязанностей;
2. сокращенную продолжительность рабочего времени;
3. удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
4. длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке, устанавливаемом Учредителем;
5. получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книго­издательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.

**4.3. Работник обязан:**

1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым дого­вором;
2. соблюдать Устав Школы и настоящие Правила;
3. соблюдать трудовую дисциплину;
4. выполнять установленные нормы труда;
5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
6. бережно относиться к имуществу Школы и других работников;
7. незамедлительно сообщить директору Школы о возникновении ситуации, представляю­щей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества
8. поддерживать дисциплину в Школе на основе уважения человеческого достоинства обу­чающихся без применения методов физического и психического насилия;
9. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

**4.4.** **Работникам Школы в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:**

а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (пе­ремен) между ними;

в) удалять обучающихся с уроков;

г) курить в помещении и на территории Школы;

д) отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным про­цессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;

е) отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполне­ния общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основ­ной деятельностью Школы;

ж) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по обществен­ным делам.

4.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный Школе прямой действи­тельный ущерб.

4.5.1. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Школы или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества треть­их лиц, находящегося в Школе, если Школа несет ответственность за сохранность этого имуще­ства), а также необходимость для Школы произвести затраты либо излишние выплаты на приоб­ретение или восстановление имущества.

1. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4.5.3. и 4.5.4.настоящих Правил.
2. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

б) умышленного причинения ущерба;

в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных пригово­ром суда;

д) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен
соответствующим государственным органом;

е) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерчес­кую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.5.4. Работники, занимающие нижеперечисленные должности или выполняющие нижепере­численные работы, несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущер­ба на основании письменных договоров о полной материальной ответственности.

4.6. Работники Школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установ­ленном пунктами 7.4.—7.13. настоящих Правил.

**5. РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. В Школе устанавливается  *пятидневная* рабочая неделя с *двумя* выходными днями –суббота, воскресенье.

Занятия в Школе проводятся в *одну* смену ,*с 9-00 до15-00*

Продолжительность рабочей недели — 36 часов, для педагогических работников устанав­ливается сокращенная рабочая неделя.

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

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

 5.3.Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) рабо­ту, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обя­занностями и настоящими Правилами.

5.4.Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества

 ча­сов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Школе и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной пла­ты, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Школы, за исключением случаев уменьше­ния количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка пе­дагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим

работникам, для которых Школа является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.5.В случае производственной необходимости администрация Школы имеет право перевес­ти работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Школе с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устране­ния последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.6.Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудо­вого договора.

5.7.Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий),
определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утвер­ждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.8.Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими
учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дис­циплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методичес­кой работы и повышения квалификации.

5.9.К рабочему времени относятся следующие периоды:
 - заседание педагогического совета;

- общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);

- заседание методического объединения;

- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;

- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.10.Директор Школы привлекает педагогических работников к дежурству по Школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с выборным проф­союзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.11.Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образо­вательных учреждений. График работы в каникулы утверждается приказом директора Школы.

5.12.Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмот­рению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.13.Работникам Школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продол­жительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверж­даемым директором Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

5.14.Работникам Школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

1. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы пре­доставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом Учредителем.
2. Работникам занятых на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливает­ся дополнительный оплачиваемый отпуск, сроком 7 календарных дней в соответствии с нор­мативным правовым актом Учредителя.
3. Администрация Школы ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информиру­ет администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

**6. ОПЛАТА ТРУДА**

1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с действующей тарифной системой оплаты труда, штатным расписанием и сметой расходов.
2. Оплата труда работников Школы осуществляется в зависимости от установленного разря­да по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.
3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установлен­ной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Тарификация утверждается директором Школы не позднее 10 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года.

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

6.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и 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 заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.5. Выплата заработной платы в Школе производится два раза в месяц: 15 и 30 числа

каждого месяца. Заработная плата перечисляется на карту СБЕРБАНК МИР

1. В Школе устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о выплате основных и дополнительных доплат
2. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, про­изводятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

 **7. МЕРЫ ПООЩРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ**

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязаннос­ти, в следующих формах:

* объявление благодарности;
* выплата премии;
* награждение ценным подарком;
* награждение почетной грамотой;
* представление к званию лучшего по профессии;
* представление к награждению государственными наградами;

Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о выплате основных и дополнительных доплат

1. Иные меры по­ощрения объявляются приказом директора Школы.
2. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.
3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее ис­полнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Школы имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
4. замечание;
5. выговор;
6. увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ и (или)Законом РФ «Об образовании».
7. Дисциплинарное взыскание на директора Школы налагает Учредитель.
8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Школы норм профессионального поведения и (или) устава Школы может быть проведено только по поступив­шей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данно­му педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть пре­даны гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника Школы, за ис­ключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

7.7. До применения дисциплинарного взыскания директор Школы должен 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.

1. 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.
2. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня
совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной дея­тельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.10. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисципли­нарное взыскание.

Приказ директора Школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работни­ку под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

1. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
2. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинар­ного взыскания.

Директор Школы до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника или Общего собрания коллектива Школы

**Приложение № 2.**

 Согласовано Утверждаю

 Председатель первичной профсоюзной Руководитель ОУ

 организации Рубежанской ООШ

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Дральнова О.Н) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Терешенко В.В..)

 Пр. №\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Пр. № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**СПИСОК**

**профессий и должностей работников, с ненормированным рабочим днем для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование профессии | Продолжительность дополнительного отпускав календарных днях |
| 1. | Руководитель | 3 дня |

**Приложение № 3.**

 Согласовано Утверждаю

 Председатель первичной профсоюзной Руководитель ОУ

 организации Рубежанской ООШ

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Дральнова О.Н.) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Терешенко В.В.)

 Пр. №\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Пр. № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**СПИСОК**

**профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование профессии | Продолжительность дополнительного отпускав календарных днях |
| 1. | Повар, постоянно работающий у плиты | 7 календарных дней |
|  |  |  |

**Приложение №\_4\_.**

 Согласовано Утверждаю

 Председатель первичной профсоюзной Руководитель ОУ Рубежанской ООШ

 организации

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Дральнова О.Н.) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Терешенко В.В.)

 Протокол. №\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Приказ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами.**

(Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9.12.2014г. №997н 2Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды »)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Профессия, должность | Наименование средстваиндивидуальной защиты | Нормавыдачи | Срок службы |
| 1. | Помощник воспитателя | Халат х\бПерчатки резиновыеФартук клеенчатыйМоющие средства | 16 пар1400 гр | 1 год1 год1 год1 мес |
| 2. | Повар | Халат х\бКолпак(косынка) х\бФартук из п\м материалов с нагрудникомМоющие средства | 311400 гр. | 1 год1 год1 год1 мес. |
| 3 | Сторож | Костюм х\бПерчатки с п\м покрытием | 112 пар |  |
| 4 | Уборщик служебных помещений | Костюм х\бХалат х\бПерчатки с п\м покрытиемПерчатки резиновыеМоющие средства | 116 пар12 пар400 гр. |  |

|  |
| --- |
| **Прошнуровано и пронумеровано****Директор школы:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Терешенко В.В.**Председатель профкома**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Дральнова О.Н. |
| **Прошнуровано и пронумеровано****Директор школы:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Терешенко В.В.**Председатель профкома**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Дральнова О.Н. |
| **Прошнуровано и пронумеровано****Директор школы:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Терешенко В.В.**Председатель профкома**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Дральнова О.Н. |

Главы администрации

Климовского района

 Исаеву А.С.

 (Инициалы, фамилия)

 Гр. \_Терешенко Валентины Василевны

 (Фамилия, имя, отчество полностью)

 руководителя

\_Муниципального бюджетного учреждения

 Рубежанской основной общеобразовательной школы

 (наименование организации полностью)

Юридический адрес

243064 Брянская область, Климовский район,

село Рубежное, ул.Мира 1

Контактный телефон 8 483475-54-68

e-mail: [**rubegnscol@rambler.ru**](https://e.mail.ru/compose?To=rubegnscol@rambler.ru)

ЗАЯВЛЕНИЕ.

 Прошу исполнить муниципальную функцию по уведомительной регистрации коллективного договора.

 Сообщаю следующие сведения:

1. Коллективный договор между администрацией и коллективом МБОУ Рубежанской ООШ подписан

 (сведения о сторонах, заключающих коллективный договор)

1. Кол-во работников-14 чел., из них членов профсоюза -11, женщин-13, инвалидов-нет

 (ко-во работающих, из них членов профсоюза, женщин, инвалидов)

Получатель муниципальной функции:

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ « \_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

 (подпись, дата)

Дата принятия документов: «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г.

Фамилия, имя, отчество специалиста \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись специалиста \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ОБРАЗЕЦ (к договору не прикладывается, составляется ежегодно )

|  |  |
| --- | --- |
| «Согласовано» | «Утверждаю» |
| Председатель ппо\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О | Директор школы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. |
| Пр.№\_\_\_  | Приказ № от --.января 2022г |

**Соглашение**

**по охране труда на 2022 год**

**работодателя и уполномоченных работниками представительных органов\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Содержание мероприятий** | **Единица учета** | **Кол-во** | **Стоимость****(руб)** | **Срок выполнения** | **Ответственный** | **Количество****работников, которым улучшаются условия труда** |
| **всего** | **в том числе женщины** |
| 1 | Разработка и замена инструкции по охране труда в пищеблоке и столовой | шт | 8 шт | 150 руб | август | Админист-рация,председа-тельппо | 1 | 1 |
| 2 | Организация обучения и проверки знаний по охране труда  работников:- руководителей ОУ;- ответственных за охрану труда в ОУ;- работников школы. | чел | 1  | Сумма неизвестна | По графику РОО | Админист-рация, председа-тельппо | 15 | 13 |
| 3 | Выполнение правил внутреннего распорядка работниками школы. |  |  |  | в течение года | Все работники | 13 | 10 |
| 4 | Доукомплектовать медицинскими средствами аптечки первой помощи. | шт | 4 | 500 | Август 2020 | Админист-рация | 13 | 10 |
| 5 | Организовать прохождение медосмотра работников школы. | чел. | 15 | 19.500 | Март2020 | Админист-рация | 13 | 10 |
| 6 | Специальная оценка условий труда. | шт | 2 | 2 000 | в течение года | Админист-рация, председа-тельппо | 1 | 1 |
| 7 | Проведение перезарядки огнетушителей | шт | 10 | 3700 | Май 2020  | Админист-рация | 13 | 10 |
| 8 | Проведение противопожарной обработки чердачных помещений. |  |  | сумма неизвестна | август 2020 | Админист-рация | 13 | 10 |
| 9 | Обеспечение СИЗ, моющими и дезинфицирующими средствами технических работников. | шт | 30 | 3 400 | в течение года | Администрация | 3 | 3 |
| 10 | Проведение обучающей эвакуации на случай пожара. | чел. | 2 |  | в течение года | Админист-рация, председа-тельппо | 13 | 10 |
| 11 | Проведение косметического ремонта  |  |  | 25 000 | июнь - июль | Админист-рация, председа-тельппо | 13 | 10 |

ОБРАЗЕЦ (к договору не прикладывается, составляется ежегодно )

|  |  |
| --- | --- |
| «Согласовано» | «Утверждаю» |
| Председатель ппо\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О | Директор школы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. |
| Пр.№\_\_\_  | Приказ № от --.января 2022г |

**Соглашение**

**по охране труда на 2022 год**

**работодателя и уполномоченных работниками представительных органов\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Содержание мероприятий** | **Единица учета** | **Кол-во** | **Стоимость****(руб)** | **Срок выполнения** | **Ответственный** | **Количество****работников, которым улучшаются условия труда** |
| **всего** | **в том числе женщины** |
| 1 | Разработка и замена инструкции по охране труда в пищеблоке и столовой | шт | 8 шт | 150 руб | август | Админист-рация,председа-тельппо | 1 | 1 |
| 2 | Организация обучения и проверки знаний по охране труда  работников:- руководителей ОУ;- ответственных за охрану труда в ОУ;- работников школы. | чел | 1  | Сумма неизвестна | По графику РОО | Админист-рация, председа-тельппо | 15 | 13 |
| 3 | Выполнение правил внутреннего распорядка работниками школы. |  |  |  | в течение года | Все работники | 13 | 10 |
| 4 | Доукомплектовать медицинскими средствами аптечки первой помощи. | шт | 4 | 500 | Август 2020 | Админист-рация | 13 | 10 |
| 5 | Организовать прохождение медосмотра работников школы. | чел. | 15 | 19.500 | Март2020 | Админист-рация | 13 | 10 |
| 6 | Специальная оценка условий труда. | шт | 2 | 2 000 | в течение года | Админист-рация, председа-тельппо | 1 | 1 |
| 7 | Проведение перезарядки огнетушителей | шт | 10 | 3700 | Май 2020  | Админист-рация | 13 | 10 |
| 8 | Проведение противопожарной обработки чердачных помещений. |  |  | сумма неизвестна | август 2020 | Админист-рация | 13 | 10 |
| 9 | Обеспечение СИЗ, моющими и дезинфицирующими средствами технических работников. | шт | 30 | 3 400 | в течение года | Администрация | 3 | 3 |
| 10 | Проведение обучающей эвакуации на случай пожара. | чел. | 2 |  | в течение года | Админист-рация, председа-тельппо | 13 | 10 |
| 11 | Проведение косметического ремонта  |  |  | 25 000 | июнь - июль | Админист-рация, председа-тельппо | 13 | 10 |