

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 4»  
города Железногорска Курской области

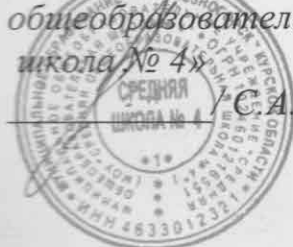
# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

По регулированию социально – трудовых отношений в  
муниципальном общеобразовательном учреждении  
«Средняя общеобразовательная школа № 4»  
города Железногорска Курской области  
на 2018 – 2020 годы

От работодателя:

Директор муниципального  
общеобразовательного  
учреждения «Средняя  
общеобразовательная  
школа № 4»

\_\_\_\_\_/С.А. Науменко/



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
муниципального общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная  
школа № 4»

\_\_\_\_\_/М.Н. Стеблева/



Коллективный договор подписан 10 июня 2018 года

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И ЗАНИМАЕМОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ		
Ввод. №	407	
« 09 »	07	20 18 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Настоящий коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №4» города Железногорска Курской области на 2018-2020 годы (далее Коллективный договор) заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, Региональным отраслевым соглашением между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки на 2015-2017 годы, продолженное на 2018 год, (далее Региональное отраслевое соглашение) и Территориальным отраслевым соглашением между администрацией в лице директора и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №4» города Железногорска Курской области (далее Школа) на 2018 -2020 годы в целях определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности Школы, усиления социальной защиты, повышения уровня жизни работников Школы.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Школе, устанавливающим условия труда, предоставление мер социальной поддержки работникам, гарантий, компенсаций и льгот.

**1.2.** Сторонами Коллективного договора являются:

– работники муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №4», состоящие на профсоюзном учете в профсоюзе работников народного образования и науки (далее – работники), в лице их представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №4», (в дальнейшем – Профком) – от имени работников;

– работодатель в лице его представителя – директора муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №4» Науменко Сергея Александровича.

**1.3.** Стороны договорились о том, что Профком выступает в качестве единственного полномочного представителя работников Школы при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров, в решении трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работающих), социальных гарантий, аттестации руководящих и педагогических работников, охраны труда и других форм социальной поддержки работников.

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

**1.5.** Работник, не являющийся членом профсоюза, вправе по собственному желанию уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять его интересы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (пункт 1.3 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства Образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы).

1.6. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона вносит соответствующее представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются в установленном порядке, являются неотъемлемой частью Коллективного договора, доводятся до сведения обеих сторон социального партнёрства и работников Школы. Вносимые изменения не должны ухудшать положение, экономические права и профессиональные интересы работников по сравнению с действующей редакцией Коллективного договора.

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

1.7. Стороны берут на себя обязательства не принимать решений, препятствующих выполнению данного Коллективного договора, совместно разрабатывать проекты нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.8. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действительно до заключения нового Коллективного договора.

1.9. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен администрацией Школы до сведения работников не позднее одного месяца после его подписания.

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

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

1.12. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении отраслевыми знаками отличия членов профсоюза, профкома, профактива.

1.13. До уведомительной регистрации Коллективного договора в комитете по труду и занятости населения Курской области Стороны представляют Коллективный договор для предварительной регистрации в городской Совет профсоюза.

## **2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

2.1. В целях развития социального партнёрства

2.1.1. Стороны договорились, что в соответствии со статьями 371, 373 Трудового Кодекса Российской Федерации, Законами Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, Коллективным договором работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профкомом (Приложение №11). Перечень соответствующих локальных нормативных актов определяется Территориальным соглашением, Коллективным договором (Приложение №10). Форма участия работников в управлении муниципальным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа №4» - согласие Профкома для членов профсоюза (статья 53 Трудового Кодекса Российской Федерации).

**2.1.2.** Администрация Школы в лице директора обязуется:

– согласовывать с Профкомом проекты локальных нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные интересы работников Школы;

– проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;

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

**2.2.** Стороны договорились, что в Школе все решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменений, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий) и иные решения, так или иначе затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников Школы принимаются по согласованию с Профкомом.

### **3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ**

**3.1.** Стороны обязуются:

**3.1.1.** В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Решением Железнодорожной городской Думы от 29.03.2011 №444-4-РД «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования города Железнодорожска, по виду экономической деятельности «Образование», добиваться выделения в полном объеме средств и осуществлять контроль за их целевым использованием на обеспечение функционирования образовательного учреждения.

**3.2.** Стороны обязуются:

**3.2.1.** Своевременно выплачивать заработную плату не реже 2-х раз в месяц согласно действующему законодательству.

**3.2.2.** В бюджетной смете Школы предусматривать средства для прохождения обязательного медицинского осмотра.

**3.2.3.** Педагогическим работникам Школы через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставлять право на длительный отпуск (продолжительностью до 1 года) без сохранения заработной платы (Приложение №2) согласно Федеральному Закону Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

**3.2.4.** Оплату труда производить в соответствии с новой системой оплаты труда (основание: Решение Железнодорожной городской Думы от 29.03.2011 №444-4-РД «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования города Железнодорожска, по виду экономической деятельности «Образование»).

**3.2.5.** В пределах средств, выделенных Школе на оплату труда работников выплачивать дополнительную материальную помощь в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей) Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель Школы по согласованию с Профкомом на основании письменного заявления работника.

**3.2.6.** Предоставлять дополнительные гарантии молодым специалистам Школы (основание: решение Железнодорожной городской Думы от 20.06.2017 №542-5-РД). Работодатель со дня поступления на работу выпускников высших или средних специальных учебных заведений ежемесячно начисляет доплату молодым специалистам в следующих размерах:

- в первый год работы – 30% от должностного оклада;
- во второй год работы – 35% от должностного оклада;
- в третий год работы – 40% от должностного оклада.

Работодатель ежемесячно начисляет доплату молодым специалистам, окончившим высшее учебное заведение по целевому направлению, в размере 40 процентов от должностного оклада, в первые три года работы.

**3.3.** Стороны признают необходимым обеспечить право работников на защиту их персональных данных в соответствии со статьями 86-90 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федеральным Законом от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», создать условия для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также от уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

**3.4.** Стороны пришли к выводу, что при финансировании Школы по принципу нормативного подушевого финансирования необходимо добиваться увеличения размера нормативов на обеспечение учебного процесса. Фиксированный размер оплаты труда за исполнение должностных обязанностей или нормы педагогической нагрузки не может зависеть от числа учеников в классе, сложности и значимости преподаваемого предмета и стоимости бюджетной образовательной услуги (ученико-часа), (основание: решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 года, протокол №11).

**3.5.** Стороны обязуются способствовать расширению возможностей для льготного обеспечения жильём работников Школы через развитие системы ипотечного кредитования, региональные и социальные программы, в том числе подпрограмму «Государственная поддержка молодых учителей общеобразовательных учреждений в улучшении жилищных условий на территории Курской области» государственной программы Курской области «Обеспечение доступным и комфортным жильём и коммунальными услугами граждан в Курской области», утвержденной Постановлением Администрации Курской области от 11.10.2013 №716-па, и др.

**3.6.** С целью укрепления взаимодействия Сторон в части совершенствования контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации в области образования, Стороны в пределах своей компетенции будут содействовать выявлению, устранению и предупреждению нарушений законодательства Российской Федерации в области образования, обмениваться информацией по вопросам, входящим в компетенцию каждой из сторон, участвовать в совместных совещаниях, при необходимости совместно рассматривать письма, обращения граждан по вопросам соблюдения законодательства Российской Федерации в области образования.

**3.7.** Стороны считают необходимым проведение совместной работы по разъяснению работникам пенсионного законодательства Российской Федерации, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения через негосударственный пенсионный фонд «Образование и наука», учредителями которого являются: Центральный Совет профсоюза работников народного образования и науки и Министерство образования и науки Российской Федерации.

3.8. Проводить совместную работу по сокращению и устранению избыточной отчетности педагогических работников, не предусмотренной должностными обязанностями.

#### 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, данным Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (статья 56 Трудового Кодекса Российской Федерации). Форма трудового договора предварительно согласовывается с Профкомом и является приложением к Коллективному договору. (Приложение №4)

4.2. Работодатели обеспечивают заключение в письменной форме, как правило, на неопределенный срок трудового договора с работником, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта» (утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. №167н), в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового Кодекса Российской Федерации. В случае изменения условий трудового договора заключается дополнительное соглашение.

4.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Регионального отраслевого соглашения, Территориального отраслевого соглашения, Коллективного договора, устава и иных локальных актов Школы. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, иными соглашениями являются недействительными и не могут применяться.

4.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Школы, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе и относящимися к трудовой функции работника.

4.5. Трудовой договор вступает в силу при соблюдении работодателем следующих процедур:

- заключение его в письменной форме (подписание);
- издание приказа, распоряжения о приеме на работу, который работнику объявляется в течение трех дней со дня фактического начала работы.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора.

4.6. Директор Школы ставит в известность первичную профсоюзную организацию и работников об изменении организационных или технологических условий

труда, если они могут вызвать изменение условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за 2 месяца до введения соответствующих изменений.

**4.7.** Стороны договорились не допускать расторжения трудовых отношений с руководителем образовательного учреждения, его заместителями и главным бухгалтером (если они являются членами Профсоюза) при передаче образовательного учреждения из муниципальной собственности в государственную и, наоборот, без согласия Профсоюза.

**4.8.** В соответствии с пунктом 9 раздела «Общие положения» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 №761-н с изменениями и дополнениям) лица, не имеющие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации (статья 84 Трудового Кодекса Российской Федерации), специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть приняты на работу с испытательным сроком, по истечении которого аттестационная комиссия образовательного учреждения дает рекомендацию работодателю о возможности назначения работника в порядке исключения на соответствующую должность так же, как и лиц, имеющих специальную подготовку и стаж работы.

**4.9.** Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации Школы, при массовом единовременном высвобождении работников (увольнение 10 и более процентов работающих в течение 90 календарных дней). При ликвидации или реорганизации Школы работодатель обязан не позднее чем за три месяца уведомить об этом Профком, органы службы занятости.

**4.10.** Не осуществлять в течение учебного года в Школе организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года. Проведение данных мероприятий возможно в конце учебного года.

**4.11.** При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, должны иметь работники, имеющие почётные звания, правительственные награды, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами; работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет; не освобождённые от основной работы председатели первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет; совмещающие работу с обучением при условии заключения ученического договора.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

Стороны договорились, что:

**5.1.** Оплату труда производить в соответствии с новой системой оплаты труда (основание: Решение Железнодорожной городской Думы от 29.03.2011 №444-4-РД «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования города Железнодорожска, по виду экономической деятельности «Образование»).

Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с Профкомом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты, заработной платы 10 и 25 число текущего месяца. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплаты производятся накануне этого дня. Каждый работник письменно извещается о составных частях заработной платы. Форма расчётного листка утверждается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

**5.2.** Работодатель с участием Профкома обеспечивает:

**5.2.1.** зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

**5.2.2.** равную оплату за труд равной ценности, недопущение дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

**5.2.3.** условия оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Школы, результатов и качества работы (подпунктов «г», «д» пункта 4 части 2 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017г., протокол №11).

**5.3.** В целях повышения социального статуса работника Школы, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения :

– по повышению уровня реального содержания заработной платы работников; (подпункт «е» пункт 4 часть 2 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017г., протокол №11).

– по установлению единых размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников на федеральном уровне;

– по ежегодному увеличению фонда оплаты труда работников Школы на величину фактической инфляции в предшествующем году (п.5.13. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы).

**5.4.** Согласно Положению об оплате труда работников Школы:

**5.4.1.** Работникам Школы из фонда оплаты труда (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременное пособие в размере трех окладов при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 17 декабря 2001 г. №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (при наличии стажа работы в образовательных организациях и иных учреждениях системы образования не менее 10 лет) или выходом на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы. Учитывая общие правила и требования, установленные пенсионным законодательством, юридически значимым фактом для выплаты единовременного пособия в размере трех должностных окладов является не факт достижения пенсионного возраста, а фактический выход на пенсию впервые и прекращение в связи с этим трудовых отношений. За педагогическими работниками, перешедшими на работу в другую муниципальную



образовательную организацию или учреждение Курской области по независящим от них обстоятельствам (сокращение численности или штата, ликвидация или реорганизация Школы), право на данную выплату сохраняется.

5.4.2. Работникам Школы предоставляется оплачиваемый отпуск на 3 (три) месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией; защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию после присвоения ученой степени кандидата, доктора наук производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок).

5.4.3. Стороны договорились добиваться увеличения фонда оплаты труда, повышения заработной платы работников образования, доведения средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций до уровня не ниже средней заработной платы работников, занятых в сфере экономики Курской области.

5.5. Заработная плата выплачивается за всё время отпуска и производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то время его начала по желанию работника переносится на другой срок (статья 124 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.6. Стороны признают, что работодатель не имеет права обязать работника выполнять работу, обусловленную трудовым договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником - своевременно и полностью оплачивать его труд, (статья 142 Трудового Кодекса Российской Федерации). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме за один день, приостановить работу до момента выплаты заработной платы. Работодатель обязан дни приостановки работы оплатить в полном объеме с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статьи 142, 236 Трудового Кодекса Российской Федерации). В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода его на работу.

5.7. В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения работодателем условий Территориального отраслевого соглашения, Коллективного договора в соответствии со статьей 414 Трудового Кодекса Российской Федерации работодатель обязан выплачивать работникам, участвующим в забастовке, компенсационные выплаты в размере заработной платы.

5.8. Стороны договорились о сохранении следующих социальных гарантий:

- работникам, замещающим в Школе штатные должности и имеющим педагогическую нагрузку, доплата производится за работу по штатной должности, за часы педагогической работы, выполняемые сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад;

- работающим в классах компенсирующего обучения и коррекции производится доплата к должностному окладу (тарифной ставке) в размере 20 процентов должностного оклада с учётом объёма установленной учебной нагрузки;

- библиотечным работникам, состоящим в штате Школы, установить повышающие коэффициенты стимулирующего характера за выслугу лет: ведущему библиотекой (библиотекарию):

-0,1 (от 1 до 5 лет);

-0,15 (от 5 до 10 лет);

-0,2 (от 10 до 15 лет);

– 0,25 (свыше 15 лет);

– медицинским работникам, состоящим в штате муниципальных образовательных организаций, установить повышающие коэффициенты стимулирующего характера за выслугу лет:

– 0,2 (от 3 до 5 лет);

– 0,30 (свыше 5 лет);

– работникам устанавливается доплата за ведомственный Нагрудный знак (значок) или Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, звание «Заслуженный учитель» и правительственные награды в размере 20% от должностного оклада по приказу руководителя муниципальной образовательной организации и учреждения.

**5.9.** Стороны договорились, что:

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

**5.9.2.** В случае уменьшения у педагогических работников Школы в течение учебного года учебной нагрузки, по независящим от них причинам, по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками, с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года, заработная плата в порядке, предусмотренном Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

**5.9.3.** Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, оплата труда производится как доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение проводится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

**5.10.** Стороны договорились:

Для педагогических работников наполняемость классов, групп, установленная Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. №189 г. Москва «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях» является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты за интенсивность и напряженность труда.

**5.11.** Стороны договорились, что за работодателем в лице директора Школы признается право распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть направлены на увеличение размера надбавок и доплат стимулирующего характера, по согласованию с Профкомом.

**5.12.** Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работы в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

**5.13.** Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, наряду с доплатами выплачивается денежное вознаграждение в соответствии с Постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 №5 "О денежном вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Курской области за выполнение функций классного руководителя". Данная доплата является составной частью заработной платы педагогического работника.

**5.14.** Директор Школы при разработке штатного расписания приводит наименования должностей педагогических работников в соответствие с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", а наименование должностей иных работников Школы в соответствии с общероссийским классификатором ОК 016-94 профессии рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР0 (принят Постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 г. №367).

**5.15.** При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы в более высоком размере производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности (пункт 8 часть 4 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017г., протокол №11).

**5.16.** Стороны договорились относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к пункту 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г №822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях", (пункт 5.11.8. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 – 2020 годы).

**5.17.** Устанавливать руководителям муниципальных образовательных организаций стимулирующие выплаты на основании Постановления администрации г.Железногорска от 31.12.2013 №4402.

**5.18.** Стороны договорились, что:

**5.18.1.** Для расчетов заработной платы педагогических работников, административно-управленческого персонала в период работы в загородном оздоровительном лагере можно устанавливать суммированный учет рабочего времени за месяц. Работа в загородном оздоровительном лагере в учетный период включает все рабочее время, время в пути до места работы и обратно, а также время отдыха, переходящее на этот период. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать нормальное число рабочих часов – 40, а для педагогов – 36 часов в

неделю. Ежедневная работа (смена) не должна продолжаться более 12 часов. Режим рабочего времени работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового распорядка организации, графиками работы, Коллективным договором (Региональное отраслевое соглашение между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2015 – 2017 годы, продлено на 2018 год).

**5.18.2.** Работа в загородных оздоровительных лагерях за пределами рабочего времени является сверхурочной и оплачивается (ст.152 Трудового Кодекса Российской Федерации) за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**5.19.** Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.

**5.20.** Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору (статья 151 Трудового Кодекса Российской Федерации).

## **6. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**6.1.** Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищенности через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения модульно-накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Стороны обязуются соблюдать гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателями для повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять за ними: место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивать командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

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

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

**6.4.1.** Учитывая, что директор Школы является представителем работодателя, принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника, стороны считают нецелесообразным директору Школы входить в состав аттестационной комиссии, а также являться ее председателем (Письмо Минобрнауки России №08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации №505 от 03.12.2014 О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276).

**6.4.2.** Данному виду аттестации не подлежат:

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

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

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

Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение первых трех лет работы после окончания учебного заведения.

**6.4.3.** Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома Школы или иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией Школы профсоюзный представитель, если аттестуемый является членом профсоюза.

**6.4.4.** Аттестационная комиссия Школы дает рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности (пункт 23 Приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 №276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность").

**6.4.5.** В случае признания педагогического работника по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации

трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

**6.5.** Стороны согласились, что аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, является добровольной, проводится на основании заявлений педагогических работников, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в Школе, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

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

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

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в Школу, при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

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

**6.8.** Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

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

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

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

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

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

– наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории (первой, высшей);

– незначительной продолжительности работы в Школе (Письмо Минобрнауки России №08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации №505 от 03.12.2014 О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждено Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276).

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию по данной должности педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории (пункт 8.2.2. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 – 2020 годы).

**6.9.** Аттестация на квалификационную категорию для педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добывающих высокой результативности в работе, принимавших в межаттестационный период активное участие в городских и областных мероприятиях, может быть проведена по ходатайству педагогического совета Школы перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты экспертизы профессиональной деятельности работника текущего аттестационного периода. На данную льготу при проведении аттестации могут рассчитывать следующие педагогические и руководящие работники:

– имеющие государственные награды и почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный преподаватель";

– имеющие другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, при условии соответствия почётного звания, учёной степени профилю учреждения, профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

– работники, подтверждающие ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз;

– победители конкурсного отбора на денежное поощрение лучших учителей в рамках национального проекта «Образование», победители и призеры областных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» (занявшие I, II, III места); Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства (занявшие I, II, III места); директора школ, ставших победителями конкурсного отбора общеобразовательных организаций, внедряющих инновационные образовательные программы в рамках приоритетного национального проекта «Образование», других Всероссийских и областных конкурсов образовательных организаций (занявших I, II, III места), представившие заявление и ходатайство педагогического совета образовательного учреждения (для учителей) и заявление и ходатайство органа, осуществляющего управление в сфере образования (для директоров). Названные льготы действуют в течение пяти лет со дня признания победителем (призером).

**6.10.** Должностной оклад, установленный работнику в соответствии с квалификационной категорией, после истечения срока ее действия по заявлению работника работодателю сохраняется в течение одного года в случаях:

– длительной нетрудоспособности (Письмо Минобрнауки России №08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации №505 от

03.12.2014 О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276).

– в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или в течение 1 года после выхода из соответствующего отпуска истек срок действия квалификационной категории, стороны считают необходимым по заявлению работника производить оплату его труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, сроком не более чем один год после выхода из указанного отпуска или окончания срока действия квалификационной категории;

– окончания длительного отпуска, предусмотренного статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– при переходе в другую муниципальную образовательную организацию в связи с сокращением штата или ликвидации муниципальной образовательной организации, сменой места жительства;

– при выходе на работу, после того как работник был призван в ряды Вооружённых Сил России;

– предстоящего в течение года увольнения работника по причине выхода на пенсию;

– не менее чем за один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости.

**6.11.** В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет (работники могут воспользоваться один раз: мужчины – 57 или 60 лет, женщины – 52 или 55 лет), должностной оклад, установленный работнику в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним в прежнем размере до достижения пенсионного возраста по соответствующему заявлению работника работодателю.

**6.12.** Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель в соответствии с Коллективным договором должен создать педагогическому работнику условия для ее прохождения, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности – обеспечивать за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника.

**6.13.** При определении оплаты труда педагогическим работникам установленная квалификационная категория учитывается, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, а также при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ (деятельности) согласно «Перечню должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей»: Приложение №4, п.5.9 -5.10 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 – 2017 годы.

**6.14.** Для педагогических работников, не имеющих квалификационную категорию, рекомендуется предусматривать сроком на 1 год размеры ставок заработной платы, должностных окладов, соответствующие размерам ставок (окладов), установленных для лиц, имеющих квалификационные категории, в следующих случаях:

- имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;

- имеющим ученую степень по профилю деятельности;



- победителям конкурсного отбора на денежное поощрение лучших учителей в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства.

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

## **7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

**7.1.** Режим работы Школы, продолжительность рабочего времени работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, которые утверждаются директором по согласованию с Профкомом и являются приложением к Коллективному договору (статья 190 Трудового Кодекса Российской Федерации). (Приложение №2). Режим работы Школы определяется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации».

**7.2.** В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Школы устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка заработной платы — 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в соответствии с должностью, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний), присутствие на которых для работников обязательно.

Для остальных работников, руководителя образовательного учреждения норма рабочего времени - 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени, времени отдыха работников Школы регулируется трудовым законодательством и иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе Уставом Школы, учебным расписанием, календарным графиком работы, Коллективным договором (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

**7.3.** Стороны признают:

**7.3.1.** Учебная нагрузка, выплата доплат и надбавок, в том числе за выполнение дополнительных функциональных обязанностей, определяется и тарифицируется на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается только с их письменного согласия, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе по согласованию с Профкомом. Окончательное распределение учебной нагрузки, утверждение тарификационных списков на учебный год должно быть завершено в Школе не позднее 5 сентября начавшегося учебного года.

**7.3.2.** Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в Школе ее руководителем, определяется

Управлением образования по подчинённости муниципального образовательного учреждения, а других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы, – самой Школой, в соответствии с постановлением Минтруда от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

**7.3.3.** Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работы:

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

При отсутствии педагогических работников - специалистов, необходимой материальной базы и по другим причинам, педагогические работники начальных классов вправе преподавать эти предметы с соответствующей дополнительной оплатой за часы педагогической работы, превышающей 18 часов в неделю.

**7.3.4.** При возложении на педагогических работников Школы, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесённым по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

**7.3.5.** Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

**7.3.6.** Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, порядок работы определяется общешкольными мероприятиями и графиками, личными планами педагогического работника в зависимости от конкретных обстоятельств и мероприятий, связанных с воспитательной работой.

**7.4.** Каникулярное время для педагогических работников считается рабочим в соответствии с его учебной нагрузкой. В этот период работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, не превышая их учебной нагрузки. График выходов на работу должен быть составлен до начала каникул.

Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярный период может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство в образовательном учреждении и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

Педагогическим работникам Школы в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом предоставляются выходные дни (ст.153 Трудового Кодекса Российской Федерации). В этих случаях заработная плата работников не меняется.

**7.5.** Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по желанию работников, по согласованию с первичной профсоюзной организацией, по письменному приказу (распоряжению) работодателя с оплатой труда в двойном размере, либо компенсируется предоставлением другого дня отдыха по желанию работника.

**7.6.** Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа работодателя и согласовании его с Профкомом, с письменного согласия работника.

**7.7.** Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым

работодателем по согласованию с Профкомом, не позднее, чем за две недели до начала календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы Школы и благоприятных условий для отдыха работников.

**7.8.** Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только по желанию работника и согласию Профкома.

**7.9.** При предоставлении ежегодного отпуска в каникулярный период до истечения шести месяцев непрерывной работы педагогическим работникам за первый год работы отпуск предоставляется в полном объёме с соответствующей оплатой.

**7.10.** Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней по семейным обстоятельствам: рождение ребенка, регистрации собственного брака, регистрации брака детей, смерти членов семьи или близких родственников, переезд на новое место жительства и по другим уважительным причинам (статья 128 Трудового Кодекса Российской Федерации).

**7.11.** Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя может устанавливаться в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, одного из родителей (опекуна, попечителя), 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.

**7.12.** При составлении расписания учебных занятий не допускаются, по возможности, нерациональные затраты времени педагогических работников с тем, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность их работы и не образовывались длительные перерывы – "окна" (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

В целях повышения профессионального уровня педагогических работников, а также обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени, руководителям образовательных организаций рекомендовать планировать для них в течение рабочей недели один свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям».

**7.13.** В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового Кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и по согласованию с Профкомом. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

**7.14.** Привлечение работника к выполнению работы, не предусмотренной его должностными обязанностями, допускается только по письменному приказу (распоряжению) работодателя с письменного согласия работника, по согласованию с Профкомом и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

**7.15.** Учебную (педагогическую нагрузку) на новый учебный год устанавливает директор Школы по согласованию с Профкомом до ухода работников в отпуск; при

определении учебной нагрузки учитывается сохранение преемственности и объема нагрузки не менее ставки, стабильность объема учебной нагрузки на протяжении учебного года, профессионализм работника. Уменьшение нагрузки возможно только при сокращении количества обучающихся и классов-комплектов, изменений, предусмотренных базисным учебным планом.

**7.16.** Отпуск без сохранения заработной платы работникам предоставляется только по его письменному заявлению и решению работодателя.

**7.17.** За работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени (походы, экскурсии, туристические слеты, соревнования, праздники, фестивали и другие акции) работникам предоставляются дни отдыха в каникулярное время или производятся выплаты стимулирующего характера.

**7.18.** Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств по Школе, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (пересмен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (статья 108 Трудового Кодекса Российской Федерации).

**7.19.** Дежурство педагогических работников по Школе должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**8.1.** Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Школы в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. В соответствии с федеральным законодательством и законодательством Курской области об охране труда с целью создания здоровых и безопасных условий работы стороны обязуются:

**8.1.1.** Оказывать содействие в проведении технической инвентаризации здания Школы в целях его дальнейшей безопасной эксплуатации в соответствии с санитарными и строительными нормами и правилами.

**8.1.2.** Способствовать осуществлению деятельности руководителя образовательного учреждения:

– по созданию и функционированию системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

– по соблюдению законодательства Российской Федерации и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда, своевременному и качественному проведению специальной оценки условий труда;

– по правильному предоставлению установленных льгот лицам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, работами в условиях, отличающихся от нормальных;

– по обеспечению сертифицированной спецодеждой, спецобувью в соответствии с типовыми отраслевыми нормами;

– по своевременному и бесплатному для работников прохождению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, гигиенической аттестации работников, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

– по обеспечению пожарной безопасности Школы в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Курской области;

– по укомплектованию медицинских кабинетов, учебных мастерских, производственных мастерских необходимыми медицинскими средствами, выделению медицинских средств для оказания неотложной доврачебной помощи в соответствии с нормами;

– по подготовке персонала по оказанию первой медицинской помощи;

– по использованию возможности привлечения в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда части страховых взносов (до 20%), возвращенных из Фонда социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров, обучение по охране труда, а также санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. №386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

**8.1.3.** Содействовать организации обучения и аттестации руководителя образовательного учреждения, ответственного за охрану труда, по вопросам охраны труда, осуществлять контроль за их своевременным проведением.

Работодатель создает условия для подготовки и обучения в вопросах охраны труда для председателя первичной профсоюзной организации Школы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда от Профкома.

**8.1.4.** Всемерно способствовать 100% проведению специальной оценки условий труда в Школе и по её результатам осуществлять работу по охране безопасности труда в порядке и в сроки, установленные по согласованию с Профкомом. В случае отсутствия достаточных денежных средств на проведение 100% специальной оценки условий труда добиваться от учредителя выполнения этой работы поэтапно, но не менее 25% от общего количества рабочих мест, с целью возможности привлечения 20% возвратных средств Фонда социального страхования.

**8.1.5.** Производить регулярный анализ состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваний в Школе. Результаты анализа доводить до сведения работников Школы.

**8.1.6.** Информировать друг друга обо всех тяжелых и смертельных случаях, произошедших в образовательном учреждении, обеспечивать участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками. Принимать все меры к недопущению сокрытия произошедших несчастных случаев.

**8.1.7.** Рассматривать возможность оборудования санитарно-бытовых помещений для работников в соответствии с требованиями охраны труда.

**8.1.8.** Практиковать рассмотрение вопросов охраны труда на совместных совещаниях, заседаниях.

**8.2.** Стороны рассматривают возможность выделения средств на охрану труда в размере не менее 0,2 процента от общего объема финансирования образовательного учреждения, при наличии внебюджетных средств в размере 1 процента от размера их поступления. Данные средства используются на выполнение технических мероприятий, определенных Коллективным договором по охране труда.

**8.3.** Работодатель и Профсоюз считают необходимым производить доплаты за неблагоприятные условия труда, исходя из показателей вредности, опасности и напряженности труда работников и предоставлять дополнительный отпуск в связи с работой во вредных условиях труда, согласно специальной оценке условий труда.

**8.4.** Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными

ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

– выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. №579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР", или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. №611 "О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе";

**8.5.** Профком организует работу внештатных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, пожарной, экологической безопасности, выполнением работодателем своих обязанностей в сфере охраны труда в соответствии со статьей 370 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В случае выявления представителями Профкома нарушений условий и охраны труда, руководитель Школы принимает все меры к устранению выявленных недостатков. Исполнение предписаний, выданных Государственным инспектором труда, техническим инспектором Обкома профсоюза, внештатными техническими инспекторами Совета Профсоюза является обязательным для руководителя образовательного учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**8.6.** В случае ухудшения условий труда и учёбы в Школе, грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, внештатные технические инспекторы Совета профсоюза, уполномоченный по охране труда первичной профсоюзной организации Школы вправе выходить с предложениями о приостановке выполняемых работ и устранении выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**8.7.** Работодатель обязуется разрабатывать и утверждать по согласованию с Профкомом правила и инструкции по охране труда для кабинетов (химии, физики, информатики, биологии, спортивных залов и других подразделений повышенной опасности) Школы.

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

**9.1.** Стороны считают необходимым сохранить выплату социальных льгот для работников Школы, выплачиваемые им по состоянию на 31.12.2014 года, согласно законодательным и нормативным правовым актам Курской области (статьи 10-12 Закона Курской области от 09.12.2013 №121-ЗКО «Об образовании в Курской области») и аналогичным муниципальным нормативным актам:

**9.2.** Работникам Школы, признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшения жилищных условий, за счёт средств муниципального бюджета с учетом субсидий, выделяемых из областного бюджета, возмещать затраты на уплату процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях на приобретение или строительство жилья;

**9.3.1.** Работникам Школы, получающим второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение работодателем, или получающим профессиональное образование, предоставляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством Российской Федерации для работников, получающих образование впервые в соответствии с ученическим договором с работодателем, который утверждается учредителем при наличии средств в бюджете;

**9.3.2.** За работниками, потерявшими рабочее место по независящим от них обстоятельствам (сокращение численности или штата, ликвидация образовательного учреждения), а также в случае ухода на пенсию по старости, в том числе досрочно, признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности сохраняется право на возмещение затрат на уплату процентов по кредиту на приобретение или строительство жилья, до полного его погашения;

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

**9.4.** Работники Школы, признанные в установленном порядке беженцами согласно Федеральному закону от 19.02.1993 №4528-1 «О беженцах», имеют право на социальные льготы, гарантии и меры социальной поддержки наравне с гражданами Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации и Курской области.

**9.5.** Стороны считают необходимым в целях привлечения и закрепления молодых педагогов в Школе предусматривать в системе оплаты труда помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, в течение 3-х лет работы с момента поступления на работу, введение повышающих коэффициентов к ставке заработной платы (окладу), социальных льгот и гарантий, мер социальной поддержки и других форм поощрения молодых педагогов, активно участвующих в деятельности Школы, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трехлетнего периода при наличии фонда оплаты труда

**9.6.** Стороны обязались оказывать моральные и материальные поощрения работникам Школы в связи с высокими показателями в работе и юбилейными датами (50,55,60, лет) в пределах средств, выделенных Школе на оплату труда работников.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель Школы по согласованию с Профкомом на основании письменного заявления работника.

## **10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

**10.1.** Стороны признают Права и гарантии деятельности территориальной, первичной профсоюзных организаций, членов профсоюза, определенные следующими документами: Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 12.01.1996 №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", соглашениями между органами власти, объединениями работодателей и профсоюзами на федеральном, областном уровнях, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом Школы, Территориальным отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

**10.2.** Стороны обращают внимание на то, что директор Школы в соответствии с законодательством:

**10.2.1.** Обязан соблюдать права и гарантии Профкома, способствовать его деятельности, как законному представителю интересов работников;

**10.2.2.** Представлять Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, другим социально-экономическим вопросам;

**10.2.3.** Своевременно рассматривать заявления, обращения, требования и предложения Профкома и давать мотивированный ответ;

**10.2.4.** Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта образовательного учреждения на расчётный счёт Профсоюза средств в размере одного процента. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выплатой заработной платы.

**10.2.5.** Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся пайщиками кредитного потребительского кооператива «Образование», бесплатное перечисление с расчётного счёта Школы на расчётный счёт кооператива паевых взносов и денежных перечислений в соответствии с условиями займа работника.

**10.3.** Председатель, члены профсоюзного комитета Школы, члены комиссии по регулированию социально - трудовых отношений, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, соглашений, контроля за их выполнением, освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы сроком до трех месяцев.

**10.4.** Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного органа профсоюза признаётся значимой для деятельности Школы и принимается во внимание при поощрении работников. Работодатель за счет средств образовательного учреждения может устанавливать работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве - председателю первичной профсоюзной организации, другим членам выборных профсоюзных органов, уполномоченному по охране труда, не освобожденным от основной работы, стимулирующие выплаты с учетом следующих показателей эффективности и результативности работы :

– по развитию системы общественного управления Школой (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

– по эффективному разрешению конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения образовательного учреждения;



– по созданию и поддержке социально - привлекательного имиджа Школы (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.),

Порядок и размер выплат (от должностного оклада):

- при численности трудового коллектива до 20 человек – 0,15
- при численности трудового коллектива от 20 до 60 человек – 0,20
- при численности трудового коллектива от 60 до 100 человек – 0,25
- при численности трудового коллектива свыше 100 человек – 0,30

**10.5.** Представители Профкома входят в состав аттестационной комиссии, комиссии по социальному страхованию, комиссии по проверке готовности Школы к новому учебному году и других.

**10.6.** Не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа: председатель первичной профсоюзной организации, работники, входящие в состав Профкома. Перевод указанных членов профсоюза на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

**10.7.** Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (его заместителя) первичной профсоюзной организаций Школы - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

**10.9.** По согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии со статьями 371, 373 Трудового Кодекса Российской Федерации принимаются локальные нормативные документы, затрагивающие социально-экономические и профессиональные интересы работников. Порядок согласования устанавливается Приложением №9 и №10.

**10.10.** Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в уставную деятельность профсоюзной организации.

**10.11.** Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей первичной профсоюзной организации, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда, в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается (статья 3 Трудового Кодекса Российской Федерации).

**10.13.** Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (пункты 10.4.-10.6. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы).

## 11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профком, первичная профсоюзная организация Школы обязуются:

**11.1.** Всемерно содействовать реализации Территориального отраслевого соглашения и Коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

**11.2.** Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли.

**11.3.** Осуществлять защиту трудовых, социально - экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и в иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

**11.4.** Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников Школы, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей, развивать инновационные формы социальной поддержки членов Профсоюза через деятельность потребительского кооператива, организацию льготного санаторно-курортного лечения и др., в том числе за счет средств профсоюзного бюджета, изучить возможности корпоративного страхования работников от несчастных случаев, стихийных бедствий, медицинского страхования работников.

**11.5.** Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Курской области и настоящим Коллективным договором.

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

**11.7.** Направлять учредителю образовательного учреждения заявление о нарушении директором Школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, Территориального отраслевого соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 Трудового Кодекса Российской Федерации).

**11.8.** Использовать формы морального и материального поощрения в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет из профсоюзного бюджета).

**11.9.** Приобретать санаторные путевки для членов профсоюза по решению первичной профсоюзной организации при наличии денежных средств на счету первичной профсоюзной организации.

**11.10.** Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников Школы. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации работников (членов профсоюза), профсоюзного актива Школы по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать методические материалы в помощь профсоюзному активу, размещать их на сайте Школы.

**11.11.** Из средств профсоюзного бюджета:

- оказывать материальную помощь членам профсоюза в связи с продолжительной болезнью и несчастными случаями в семьях;

- на долевых началах финансировать отраслевые, городские конкурсы профессионального мастерства, культурные и спортивно-оздоровительные мероприятия;

- поощрять за хорошую общественную работу и поддержку Профсоюза председателя первичной профсоюзной организации, членов Профкома и руководителя образовательного учреждения, а также представлять их к профсоюзным наградам.

## **12. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

**12.1.** Стороны соблюдают и реализуют достигнутые настоящим Коллективным Договором договорённости и несут предусмотренную законодательством ответственность за невыполнение его положений, содействуют проведению уведомительной регистрации настоящего Коллективного договора в комитете по труду и занятости населения Курской области.

**12.2.** Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется его Сторонами, комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

**12.3.** Отчёт о ходе выполнения настоящего Коллективного договора рассматривается на совместных заседаниях администрации Школы и Профкома не реже одного раза в полугодие. Информация о ходе и итогах выполнения Коллективного договора доводится до сведения всех членов профсоюзной организации.

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

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя муниципального образовательного учреждения, финансируемого полностью или частично собственником (учредителем), дополнительную ответственность несёт собственник (учредитель) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

## **13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового Коллективного договора. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 декабря 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МОУ «Средняя  
общеобразовательная школа № 4»  
Науменко С.А.  
приказ № 1-364 от 01.09. 2017г

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Стеблева М. Н.  
протокол № 4  
от 11.09 2017 г.

## ПРАВИЛА

### внутреннего трудового распорядка учреждения

#### I. Общие положения.

1.1. Настоящие правила разработаны на основе Устава школы, Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона «Об образовании в Российской Федерации», Типового положения об образовательном учреждении.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка способствуют укреплению, повышению результативности труда, высокому качеству работы, обязательны для исполнения всеми работниками общеобразовательного учреждения.

1.3. Каждый работник общеобразовательного учреждения несет ответственность за качество общего образования и его соответствие государственным образовательным стандартам, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.4. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством общеобразовательного учреждения в пределах предоставляемых ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

#### II. Порядок приема, перевода и увольнения работника.

2.1. Для работников общеобразовательного учреждения работодателем является общеобразовательное учреждение.

2.2. Прием на работу и увольнение работников общеобразовательного учреждения осуществляет директор общеобразовательного учреждения.

2.3. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.4. К педагогической деятельности в общеобразовательном учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

2.5. При приеме на работу (заключение трудового договора) работник обязан представить администрации следующие документы:

- медицинское заключение о состоянии здоровья;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- копию ИНН;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ о соответствующем образовании.

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.6. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.

2.7. Запрещается требовать от лиц при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.8. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме между работником и представителем администрации.

2.9. После подписания трудового договора администрация издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.10. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3-х месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

2.11. Перед допуском к работе вновь поступившего работника

- ознакомить работника с условиями, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

- ознакомить работника с настоящими Правилами, проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.12. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.13. На каждого работника общеобразовательного учреждения ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации. После увольнения работника его личное дело хранится в общеобразовательном учреждении бессрочно.

2.14. Изменение квалификации, должности (профессии) работника оформляется приказом в соответствии с заявлением работника или протоколом квалификационной комиссии на предмет установления квалификации.

2.15. В связи с изменением в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана; режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменение объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежде условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по статье 77 пункт 7 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.16. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (статьи 73, 75, 78, 80, 81, 83, 84 Трудового кодекса Российской Федерации). Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно администрацию общеобразовательного учреждения за две

недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.

2.17. В день увольнения администрация общеобразовательного учреждения производит с работником полный денежный расчет и выдает ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2.18. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по статье 81 пункт 2 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Сокращение штата происходит из-за изменения количества часов по предмету, сокращения классов-комплектов, изменения штатного расписания.

2.18.1. Директор издает приказ о сокращении штата работников.

Не могут быть уволены:

- беременные женщины;
- женщины, имеющие ребенка в возрасте до 3-х лет,
- одинокие матери, воспитывающие ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

- другие лица, воспитывающие указанных детей без матери (статья 261 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.18.2. Директор учреждения в письменной форме сообщает о сокращении штата работников (статья 81 пункт 2) профсоюзный комитет учреждения, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующего мероприятия (статья 82 Трудового Кодекса Российской Федерации).

При сокращении штата работников организации сравнение педагогов проводится по следующим параметрам:

- образование;
- квалификационная категория, разряд по тарифу;
- педагогический стаж;
- правительственные награды и поощрения;
- прохождение курсов повышения квалификации.

Таким образом, выделяются те учителя, которые подлежат сокращению.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух и более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным работником; работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства.

2.18.3. С учетом мотивированного мнения профкома директор учреждения в письменной форме под расписку уведомляет работника о предстоящем увольнении по сокращению штата не позднее, чем за два месяца до этого.

Трудового Кодекса Российской Федерации предусматривает возможность сократить должность предупредить работника о предстоящем увольнении по сокращению штата в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Его можно уволить, когда он выйдет на работу.

Работнику, подлежащему сокращению, письменно предлагается, если есть такая возможность, другая работа (например, воспитателя группы продленного дня, вожатой, библиотекаря и др.).

При отказе работника (в письменной форме) ему выплачивается выходное пособие (статья 81 пункт 1 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Средний заработок за второй месяц выплачивается работнику по предъявлении трудовой книжки, что доказывает, что он не работает.

Для получения среднего заработка за третий месяц необходимо предъявить справку из органов службы занятости населения.

Работник может попросить работодателя сократить срок его предупреждения, если он нашел подходящую работу. Работодатель может уволить работника в этом случае до истечения срока по статье 81 пункт 2 Трудового Кодекса Российской Федерации с предоставлением работнику гарантий и компенсаций.

Работник обязан подать заявление о том, что дата увольнения определена по просьбе самого работника.

За работником, уволенным в связи с сокращением штата сохраняется непрерывный трудовой стаж, если перерыв в работе после увольнения не превысил трех месяцев.

Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (статья 81 пункт 3 подпункт «б» Трудового Кодекса Российской Федерации, и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (статья 81 пункт 5 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

### **III. Основные обязанности работников**

3.1. Работники общеобразовательного учреждения обязаны:

- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения администрации школы, обязанности, возложенные на них уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;

- соблюдать дисциплину труда – основу порядка в школе, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей,

- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями учащихся и членами коллектива;

- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию (1 раз в три года);

- быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах, соблюдать правила общежития;

- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- беречь и укреплять собственность общеобразовательного учреждения (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, электроэнергию, воспитывать у обучающихся (воспитанников) бережное отношение к имуществу;

- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

3.2. Учитель обязан иметь тематический план, составленный на основе обязательного минимума содержания образования и с учетом «Требований к уровню подготовки выпускников».

3.3. Педагогические работники общеобразовательного учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых общеобразовательным учреждением. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники общеобразовательного учреждения обязаны немедленно сообщить администрации.

3.4. Приказом директора общеобразовательного учреждения в дополнение к учебной работе на учителей могут быть возложены классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками, организация трудового обучения, а также выполнение других образовательных функций.

3.5. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в полугодие.

3.6. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания (третий четверг октября, декабря, марта, мая).

3.7. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

3.8. Классный руководитель занимается организацией дополнительного горячего питания.

#### **IV. Основные обязанности администрации**

4.1. Администрация общеобразовательного учреждения обязана:

- обеспечивать соблюдение работниками общеобразовательного учреждения обязанностей, возложенных на них уставом общеобразовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка;

- создать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, поощрять передовых работников с учетом мнения трудового коллектива, совета общеобразовательного учреждения, повышать роль морального и материального стимулирования труда, создать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий;

- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении общеобразовательного учреждения, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности;

- своевременно рассматривать замечания работников;

- правильно организовать труд работников общеобразовательного учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место для образовательной деятельности;



- обеспечить исправное состояние оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;

- обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников общеобразовательного учреждения, проводить аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

- обеспечить соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива;

- не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;

- создать нормальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т.д.);

- своевременно производить ремонт общеобразовательного учреждения, добиваться эффективной работы технического персонала;

- обеспечивать сохранность имущества общеобразовательного учреждения, его сотрудников и обучающихся;

- обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы; чутко относиться к повседневным нуждам работников общеобразовательного учреждения, обеспечивать предоставление им установленных льгот и преимуществ, при возможности содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий.

4.2. Администрация общеобразовательного учреждения несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в школе и участия в мероприятиях, организуемых общеобразовательным учреждением. Обо всех случаях травматизма сообщать в соответствующие органы образования в установленном порядке.

## V. Права

Основные права работников образования определены:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (статьи 21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399);

- законом Российской Федерации «Об образовании» (статья 55);

- Типовым положением об общеобразовательном образовании.

Педагогические работники имеют право:

5.1. Участвовать в управлении учреждением:

- обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;

- работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;

- принимать решения на общем собрании трудового коллектива учреждения.

5.2. Свободно выбирать методику обучения и воспитания, ученые пособия и материалы, учебники в соответствии с учебной программой, утвержденной в школе, методы оценки знаний обучающихся.

5.3. Работать по сокращенной 36-часовой рабочей неделе, не чаще одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использовать длительный, до одного года, отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки; пользоваться ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней.

5.4. Педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

5.5. Административные и педагогические работники добровольно проходят раз в пять лет аттестацию согласно Положению об аттестации педагогических и руководящих работников.

Директор учреждения имеет право:

5.6. Заключать, расторгать, изменять трудовые договоры в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.7. Поощрять работников за добросовестный труд.

5.8. Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

5.9. Представлять учреждение во всех инстанциях.

5.10. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.

5.11. Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.

5.12. Устанавливать ставки заработной платы на основе Единой тарифной ставки и решения аттестационной комиссии. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета «Положение о надбавках, доплатах и премиях».

5.13. Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.

5.14. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения. Перечень локальных актов, издаваемых с учетом мнения профсоюзного комитета, утвержден коллективным договором.

5.15. Совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной и воспитательной работе осуществлять контроль за деятельностью учителей и воспитателей, в том числе путем посещения и разбора уроков и других видов учебных и воспитательных мероприятий.

## VI. Рабочее время и его использование

6.1. Устанавливается пятидневная рабочая неделя для 1-11 классов. Односменный режим работы школы.

6.2. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них уставом общеобразовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

- объем учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности с учетом квалификации учителей и объема учебной нагрузки;

- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении количества обучающихся и классов-комплектов. Педагогическим работникам предоставляется свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.4. Администрация общеобразовательного учреждения обязана организовать учет явки работников школы на работу и ухода с работы.

6.5. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется трудовым договором, а сторожа (вахтера) графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте не позднее чем за 1 месяц до введения его в действие.

6.6. Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников общеобразовательного учреждения (учителей, воспитателей и др.) к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных

законодательством, по письменному приказу директора общеобразовательного учреждения.

6.7. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

6.8. Время каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией общеобразовательного учреждения к педагогической и организационной работе.

6.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал общеобразовательного учреждения привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

6.10. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы общеобразовательного учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, как правило, предоставляются в период летних каникул.

6.11. Предоставление отпуска директору школы оформляется приказом по соответствующему органу образования, другим работникам — приказом по общеобразовательному учреждению.

6.12. Педагогическим и другим работникам общеобразовательного учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, заменять друг друга без ведома администрации общеобразовательного учреждения;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен;
- удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещениях и на территории общеобразовательного учреждения;
- освобождать обучающихся от школьных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам.

6.13. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора и его заместителей. Вход в класс после начала урока разрешается только директору общеобразовательного учреждения и его заместителям.

## **VII. Поощрение за успехи в работе.**

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- премирование;
- награждение почетной грамотой.

В школе могут применяться и другие поощрения.

7.2. За особые заслуги работники общеобразовательного учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников народного образования, и присвоения почетных званий.

7.3. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

7.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива, по согласованию с профсоюзным комитетом.

### **VIII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.**

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом общеобразовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- увольнение.

8.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом общеобразовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка. За прогул (в том числе за отсутствие на рабочем месте более трех часов в течение рабочего дня) без уважительной причины администрация общеобразовательного учреждения применяет дисциплинарное взыскание, предусмотренное выше. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

8.4. Дисциплинарное взыскание применяется директором, а также соответствующими должностными лицами органов образования в пределах предоставленных им прав. Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.5. Дисциплинарные взыскания на директора накладываются органом управления образованием, который имеет право его назначать и увольнять.

8.6. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется администрацией не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

8.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку в трехдневный срок.

8.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Администрация по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива и по согласованию с профсоюзным комитетом может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные выше, не применяются.

8.10. Трудовой коллектив имеет право на выражение недоверия любому члену администрации и ходатайство в вышестоящих органах о его замене.

8.11. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под расписку.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» города Ждановичи Курганской области ежегодного отпуска сроком на 1 год

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления ежегодного отпуска сроком на 1 год педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, расположенного по адресу: администрация Ждановичского района Курганской области.

Объект регулирования: работники образовательных учреждений, работающие по основной линии сроком на 1 год по специальности «педагогическая деятельность в общеобразовательной организации» в соответствии с частью 4 статьи 3 закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1. В целях обеспечения педагогической работы, для иной формы и режима работы, обеспечивается право работы в специализированных муниципальных учреждениях, созданных в соответствии с законодательством общеобразовательных учреждений, имеющих государственную аккредитацию и лицензию на осуществление государственной образовательной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Право ежегодного отпуска предоставляется педагогическим работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями трудового договора.

3. Право на отпуск предоставляется педагогическим работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями трудового договора.

4. В случае работы педагогическим работником в общеобразовательном учреждении, работающем по основной линии, предоставляется ежегодный отпуск сроком на 1 год в соответствии с условиями трудового договора.

5. Право на отпуск предоставляется педагогическим работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями трудового договора.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МОУ «СОШ №4»  
С.А.Науменко/  
Приказ по школе № 1-364  
от 01.09.2017г.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МОУ «СОШ № 4»  
М.Н.Стеблева/  
протокол № 4 от 11.09 2017г.

Приложение №2

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях предоставления педагогическим**  
**работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя**  
**общеобразовательная школа № 4» города Железногорска Курской области**  
**длительного отпуска сроком до 1 года**

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителями которых является Администрация Железногорского района Курской области.

Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с частью 4 пункта 5 статьи 55 Закона Российской Федерации «Об образовании».

1. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

2. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

3. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных учреждениях любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных в Приложении к настоящему Положению.

4. Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

а) фактически проработанное время;

б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично и иные социальные выплаты:

- время нахождения в основном и дополнительном отпусках;

- время нахождения в отпусках по беременности и родам;

- время нахождения в командировках;

- повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;

- время простоя не по вине работника;

- время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.

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

- переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;

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

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

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

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

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

6. При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлинится на время, необходимое для переезда

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

8. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его

продолжительности подаются руководителю образовательного учреждения до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск

9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация образовательного учреждения предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям ТКХ по соответствующим должностям;

- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом образовательного учреждения.

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

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

Если замещение описанным способом осуществить не представляется невозможным, то руководитель образовательного учреждения вправе заключить срочный трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям ТКХ по замещаемым должностям.

10. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

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

- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей) на предоставление отпуска;

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

11. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 11, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность.

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

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

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

14. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, не подлежит оплате. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на



число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или, по согласованию с администрацией образовательного учреждения, переносится на другой срок.

15. Нахождение работника в длительном отпуске не прекращает его права на получение компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размерах, установленных действующим законодательством для педагогических работников.

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

17. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка не менее одной ставки.

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

19. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на один год при условии финансирования данных расходов учредителем..

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

21. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

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

23. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

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

25. Работник в праве уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника по роспись.

26. Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а органы управления образованием муниципальных образований - «работодателей».

27. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

**Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года.**

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

- профессор;
- доцент;
- старший преподаватель
- преподаватель;
- ассистент;
- учитель;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;
- логопед;
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки);
- педагог дополнительного образования;
- руководитель физического воспитания;
- мастер производственного обучения;
- старший тренер-преподаватель;
- тренер – преподаватель;
- концертмейстер;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель;
- старший воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

- ректор,
- директор,
- начальник образовательного учреждения,
- заведующий образовательным учреждением;
- проректор,
- заместитель директора,
- заместитель начальника образовательного учреждения,
- заместитель заведующего образовательным учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом;
- директор, начальник филиала образовательного учреждения;
- заведующий филиалом образовательного учреждения;
- старший мастер;
- управляющий учебным хозяйством;
- декан, заместитель декана факультета;
- заведующий, заместитель заведующего кафедрой, докторантурой, аспирантурой, отделом, сектором;
- заведующий, заместитель заведующего кабинетом, лабораторией, отделением, учебно-консультационным пунктом, логопедическим пунктом, интернатом при общеобразовательном учреждении;
- ученый секретарь ученого совета;
- руководитель (заведующий) производственной практикой;

- методист;
- инструктор-методист;
- старший методист;
- старший воспитатель;
- классный воспитатель;
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- педагог-организатор;
- старший вожатый;
- инструктор по труду;
- инструктор по физической культуре.

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего Перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего Перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме:

- не менее 150 часов - в учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;
- не менее 240 часов - в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;
- не менее 6 часов в неделю - в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

Данное Положение разработано на основании Приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07.12.2000 N 3570

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 4»

С.А.Науменко/

Приказ по школе № 1-20Б  
от 19.01.2018 г.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации

/М. Н.Стеблева/  
протокол № 8 от 19.01.2018г



## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и профсоюзный комитет МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 4» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2018 – 2019 учебного года администрация школы обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Кол-во	Стоимость работ, руб.	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность				
							Кол-во работающих, которым улучшаются условия труда		Кол-во работающих, высвобождаемых от тяжелых физических работ		
							Всего	В том числе женщин	Всего	В том числе женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1*	Проведение замеров защитного заземления и изоляции проводов на пищеблоке и в помещениях школы	*	1 раз в год  1 раз в 3 года	4 600  27000	Август	Зам. директора по АХР					
2.	Ремонт и испытание отопительной системы в школе.	*	1 раз в год	9 000	Август	Зам. директора по АХР					

3.	Обновление планов эвакуации на лестничных площадках		По необходимости	18 000	Сентябрь	Зам. директора по АХЧ				
4.	Регулярные проверки вентиляции и освещения.	*	Ежедневно	10000	В течение года	Зам. директора по АХР				
5.	Обновление аптечки первой медицинской помощи. Обеспечение аптечками кабинетов физики, химии, учебных мастерских.	*	Ежеквартально	8800	В течение года	Мед. сестра				
6.	Оснащение учебных кабинетов недостающей мебелью			2 250 000	В течение года	Зав. учебными кабинетами. Зам. директора по АХР				
7.	Установление проектора для интерактивной доски в кабинете №34, №15			20000	В течение года	Зав. учебным кабинетом. Зам. директора по АХР				
8.	Проверка условий труда и соблюдение инструкций по технике безопасности на рабочих местах в: - учебных мастерских, - кабинете информатики - кабинетах химии, физики, биологии - спортивном зале - на пищеблоке	*	2 раза в год	9 000	В течение года	Зав. кабинетами, зам. директора по АХР				

9.	Проверка состояния противопожарных средств.	*	2 раза в год	25 000	Согласно инструкции по эксплуатации	Зам. директора по АХР				
10	Замена ламп дневного освещения	*	По мере сгорания ламп	15 000	В течение года	Зам. директора по АХР				
11.	Своевременное обеспечение спец. одеждой, инвентарем и моющими средствами техперсонала	*		36 000	В течение года	Зам. директора по АХР				
12.	Ремонт школьной мебели.	*	Ежедневно	15 000	В течение года	Плотник				
13.	Ремонт – реконструкция защитных козырьков над центральным входом и запасным выходом			25 000	сентябрь	Зам. директора по АХР				
14.	Проверка состояния оборудования спортивно-игровых площадок, реконструкция беговых дорожек и спортивных площадок			50000	Сентябрь, апрель	Зав. кабинетами Зам. директора по АХР				
15	Очистка и реконструкция водосточных труб	*	Август	5000	В течение года	Зам. директора по АХР				
16	Проверка соблюдения температурного режима и санитарного состояния в	*	Еженедельно	5 500	В течение отдельного сезона	Зам. директора по АХР				

	учебных кабинетах, мастерских, спортзале и других помещениях									
17	Ремонт асфальтового покрытия на спортивных площадках и внутреннего двора школы			300000	В течение весенне-летнего сезона	Зам. директора по АХР				
18	Установка специальных полос на ступенях входа и лестницах для детей с ОВЗ	*		15000	В течение года	Зам. Директора по АХР				
19	Ежегодный инструктаж по противопожарной безопасности	*	Один раз в 3 года	4500	Август	Зам. Директора по АХР				
20	Установка пластиковых окон в кабинетах 2-го, 3-го этажа		Август	1000000	В течение года	Директор Зам. Директора по АХР				
21	Установка кабин в санузлах 2-го, 3-го этажей			80 000	август-сентябрь	Директор Зам. Директора по АХР				
22	Ремонт фасада здания по периметру		Июль	15000		Зам. Директора по АХР				

УТВЕРЖДАЮ  
 Директор МОУ «СОШ № 4»  
 /С.А. Науменко/  
 приказ № 1-364 от 01.09. 2017г.

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель первичной профсоюзной  
 организации МОУ «СОШ № 4»  
 /М.Н. Стеблева/  
 протокол № 4 от 11.09 2017г.

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА  
 С РАБОТНИКОМ МОУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №4»**

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № \_\_\_\_**

г. Железногорск

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

МОУ «Средняя общеобразовательная школа №4», в лице директора МОУ «Средняя общеобразовательная школа №4» Науменко Сергея Александровича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и \_\_\_\_\_, именуемый(-ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

**1. Общие положения**

- 1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности \_\_\_\_\_, а Работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора: в соответствии с должностной инструкцией.
- 1.2. Работник принимается на работу: МОУ «Средняя общеобразовательная школа №4».
- 1.3. Работа у Работодателя является для Работника: \_\_\_\_\_.
- 1.4. Настоящий трудовой договор заключается на: \_\_\_\_\_.
- 1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.
- 1.6. Дата начала работы " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.
- 1.7. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

**2. Права и обязанности Работника**

- 2.1. Работник имеет право на:
  - 2.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором.
  - 2.1.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.
  - 2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
 Работник имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.
- 2.2. Работник обязан:
  - 2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором, выполнять установленные нормы труда.
  - 2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись.
  - 2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.
  - 2.2.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.
  - 2.2.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.
 Работник обязан выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

**3. Права и обязанности Работодателя**

- 3.1. Работодатель имеет право:



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

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

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

3.1.4. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд согласно Положению об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №4»

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

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

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

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

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

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

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

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

#### **4. Оплата труда и социальные гарантии**

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

4.1.1. должностной оклад (оклад), ставка заработной платы в размере \_\_\_\_\_ руб. в месяц или в размере, определенном отдельным соглашением;

<\*> 4.1.2. компенсационные выплаты (доплата, надбавка, другие виды выплат)

<\*> 4.1.3. стимулирующие выплаты (доплата, надбавка, другие виды выплаты)

(указать законодательство Российской Федерации; локальные нормативные акты Работодателя)

4.2. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Работодателя.

4.3. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя.

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

#### **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Работнику устанавливается восьмичасовой рабочий день при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

Время начала рабочего дня \_\_\_ часов \_\_\_ минут.

Время окончания рабочего дня \_\_\_ часов \_\_\_ минут.

Время перерыва на обед с \_\_\_ часов \_\_\_ минут до \_\_\_ часов \_\_\_ минут.

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

5.3. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительность \_\_\_\_\_ календарных дней.

5.4. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск связанный с аварией на ЧАЭС продолжительностью календарных дней.

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

## **6. Социальное страхование**

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

## **7. Иные условия трудового договора**

7.1. Работодатель обязан соблюдать предусмотренный трудовым законодательством и иными федеральными законами порядок обработки, иного использования и обеспечения сохранности персональных данных работника.

7.2. В случае неисполнения обязанности по нарушению порядка использования и неправомерного разглашения информации, указанной в п. п. 7.1 настоящего договора, соответствующая виновная сторона договора обязана возместить другой стороне причиненный ущерб.

## **8. Ответственность сторон трудового договора**

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

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

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

## **9. Изменение и прекращение трудового договора**

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

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

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

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

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

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

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

## **10. Заключительные положения**

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

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

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

**РАБОТОДАТЕЛЬ**  
**МОУ «Средняя общеобразовательная школа №4»**  
(полное наименование)

Юридический адрес **Курская область**  
**г. Железногорск ул. Курская д.7**

ИНН **4633012321**

**Директор** **С.А. Науменко**  
должность подпись Ф.И.О.

**РАБОТНИК**

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Адрес места жительства: \_\_\_\_\_

Паспорт серия \_\_\_\_\_ N \_\_\_\_\_  
кем выдан \_\_\_\_\_

дата выдачи " \_ " \_\_\_\_\_ Г.

\_\_\_\_\_  
подпись работника

М.П.

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора \_\_\_\_\_  
(дата и подпись работника)

-----  
<\*> Отмечены условия трудового договора, включение которых в трудовой договор обязательно, если по содержанию трудового отношения имеются такие особенности.

<\*> Отмечены дополнительные условия, включение которых в трудовой договор возможно, если о них сторонами достигнуто соответствующее соглашение.

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ  
С РАБОТНИКОМ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ОБ ИЗМЕНЕНИИ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № \_\_\_\_\_**  
к трудовому договору № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ г.

г. Железногорск « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

МОУ « \_\_\_\_\_ », в лице директора МОУ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_,

действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и \_\_\_\_\_, именуемый(-ая) в дальнейшем (Ф.И.О. работника)

"Работник", с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение № \_\_\_\_\_ к трудовому договору от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_ о нижеследующем:

1. Раздел (абзацы, пункты) трудового договора изложить в следующей редакции:

«Пункт \_\_\_\_ . За выполнение трудовой функции работнику устанавливаются:

- оклад в размере \_\_\_\_\_ рублей;

- название выплаты компенсационного характера \_\_\_\_\_ в размере \_\_\_\_\_ за работу \_\_\_\_\_;

- название выплаты стимулирующего характера в размере \_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_ .»

(указываются основания установления стимулирующей выплаты)

2. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

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

**РАБОТОДАТЕЛЬ**

**РАБОТНИК**

\_\_\_\_\_  
должность      подпись      Ф.И.О.

\_\_\_\_\_  
подпись      Ф.И.О.

\_\_\_\_\_  
дата

\_\_\_\_\_  
дата

М.П.

УТВЕРЖДАЮ:  
 Директор МОУ «Средняя  
 общеобразовательная школа № 4»

С. А. Науменко

Приказ по школе № 1-364  
 от 01.09.2017 г.

СОГЛАСОВАНО:  
 Председатель первичной  
 профсоюзной организации

М. Н. Стеблева/  
 протокол № 4  
 от 11.09.2017 г.

### Форма расчетного листка

Лицевой счет за \_\_\_\_\_ месяц 2017 год

Иванова Мария Ивановна

таб. номер: 25204

Код	Расшифровка	мес/год	дн, ч, %	Сумма
<b>Остаток на начало месяца:</b>				
	Зарплата	5/17	20д	
	Доплаты за конкрет. перечень работ	5/17	20д	
	Классное руководство ФБ	5/17	20д	
	За проверку тетрадей	5/17	20д	
	Классное руководство	5/17	20д	
	Награды ФСЗП	5/17	20д	
	За метод. объединение	5/17	20д	
	Заведование кабинетом	5/17	20д	
	ПК за сложность и интенсивность	5/17	20д	
<b>Всего начислено:</b>				
	Перечислено КР	5/17		
	НДФЛ 13%	5/17		
	Профсоюз	5/17		
	Перечислено аванс	5/17		
	Перечислено ЗП	5/17		
<b>Всего удержано:</b>				
<b>Сумма к выплате:</b>				
<b>Долг на конец месяца:</b>				
<b>Дополнительная информация</b>				
Совокупный доход				
НДФЛ 13%				

УТВЕРЖДАЮ:  
 Директор МОУ «Средняя  
 общеобразовательная школа № 4»  
 С.И.А. Науменко/  
 Приказ по школе № 1-364  
 от 01.09.2017 г.

СОГЛАСОВАНО:  
 Председатель первичной  
 профсоюзной организации  
 М. Н. Стеблева/  
 протокол № 4  
 от 11.09.2017 г.

### ГРАФИК РАБОТЫ

МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 4» работает в I смену:

I смена

1. 8<sup>00</sup> – 8<sup>45</sup>
2. 9<sup>00</sup> – 9<sup>45</sup>
3. 10<sup>05</sup> – 10<sup>50</sup>
4. 11<sup>05</sup> – 11<sup>50</sup>
5. 12<sup>05</sup> – 12<sup>50</sup>
6. 13<sup>00</sup> – 13<sup>45</sup>
7. 13<sup>55</sup> – 14<sup>40</sup>
8. 14<sup>50</sup> – 15<sup>35</sup>

Должность	Время
Лаборанты	8 <sup>00</sup> – 16 <sup>30</sup>
Юрист	8 <sup>00</sup> – 16 <sup>30</sup>
Программист	8 <sup>00</sup> – 16 <sup>30</sup>
Секретарь	8 <sup>30</sup> – 16 <sup>30</sup>
Гардеробщицы	8 <sup>00</sup> – 16 <sup>30</sup>
Технические служащие	8 <sup>00</sup> – 16 <sup>00</sup>
Сторож	19 <sup>00</sup> – 7 <sup>00</sup>
Рабочий по обслуживанию здания	8 <sup>30</sup> – 16 <sup>30</sup>

УТВЕРЖДАЮ:  
 Директор МОУ «Средняя  
 общеобразовательная школа № 4»

С. А. Науменко/  
 Приказ по школе № 1-364  
 от 01.09.2017 г.

СОГЛАСОВАНО:  
 Председатель первичной  
 профсоюзной организации  
 М. Н. Стеблева/  
 протокол № 4  
 от 14.09.2017 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Профессия или должность	Средства индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1 шт.
2.	Гардеробщица	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1 шт.
3.	Дворник	Костюм (халат) хлопчатобумажный или из смешанных тканей	1 шт.
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1 шт.
		Рукавицы комбинированные	6 пар.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар.
		Плащ непромокаемый	1 на 3 года
		Куртка на утепленной подкладке	1 на 2,5 года
		Валенки, сапоги утепленные	1 пар. на 3 года
		Галоши	1 пар. на 2 года
4	Лаборант кабинета химии	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1 шт. на 1,5 года
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
		Тапочки кожаные или ботинки	2 пар.
		Перчатки резиновые или с полимерным покрытием	с дежурные
		Очки защитные	до износа
5	Лаборант кабинета физики	Перчатки диэлектрические	дежурные
		Указатель напряжения	дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	дежурный
		Коврик диэлектрический	дежурный
6	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1 шт.
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые	2 пары
		Галоши или сапоги резиновые	1 пара

УТВЕРЖДАЮ:  
 Директор МОУ «Средняя  
 общеобразовательная школа № 4»

\_\_\_\_\_/С.А. Науменко/  
 Приказ по школе № 1-364  
 от 01.09.2017г.

СОГЛАСОВАНО:  
 Председатель первичной  
 профсоюзной организации  
 \_\_\_\_\_/М.Н. Стеблева/  
 протокол № 4  
 от 11.09.2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
 О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ  
 СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В МУНИЦИПАЛЬНОМ  
 ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ  
 «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №4  
 ГОРОДА ЖЕЛЕЗНОГОРСКА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**1. Общие положения**

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №4» города Железногорска Курской области (далее по тексту - Комиссия) руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами Курской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, настоящим Положением.

1.2. Комиссия является постоянно действующим органом, обеспечивающим социальное партнерство в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №4»

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

Общий состав Комиссии утверждается приказом директора школы по согласованию с Профкомом.

**2. Принципы и порядок формирования Комиссии**

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

2.2. Представительство сторон в составе Комиссии определяется каждой стороной самостоятельно и не может превышать 3 человек от каждой стороны - представителей профсоюза и работодателя.

2.3. Утверждение и замена представителей профсоюза и работодателя в Комиссии производятся в соответствии с их решениями.

**3. Основные задачи Комиссии**

3.1. Основными задачами Комиссии являются:

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

3.1.2. Содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №4»

3.1.3. Подготовка предложений и проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых отношений системы



образования.

3.1.4. Согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики.

#### 4. Основные права Комиссии

4.1. Комиссия имеет право:

4.1.1. Запрашивать у работодателя и профкома информацию о заключаемых и заключенных соглашениях и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

4.1.2. Принимать участие, по согласованию с работодателем в подготовке разрабатываемых им локальных нормативных актов в сфере социально-трудовых отношений.

4.1.3. Приглашать для участия в работе Комиссии представителей профсоюзов и работодателя, не являющихся членами Комиссии, независимых экспертов, представителей других организаций.

4.1.4. Осуществлять контроль за выполнением отраслевого территориального соглашения, коллективного договора, за соблюдением трудового законодательства в образовательном учреждении.

4.1.5. Осуществлять контроль за выполнением своих решений.

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

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

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

#### 5. Организация деятельности Комиссии

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

5.2. Заседание Комиссии проводит координатор Комиссии.

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

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

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

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

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

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

#### 6. Координатор Комиссии и его полномочия

6.1. Координатор Комиссии не является членом Комиссии.

6.2. Координатор Комиссии:

6.2.1. Председательствует на ее заседаниях.

6.2.2. Утверждает состав рабочих групп.

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

6.2.4. Запрашивает у работодателя информацию о заключаемых и заключенных отраслевых соглашениях, регулирующих социально-трудовые отношения в системе образования, и коллективных договорах, в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию коллективно-договорного регулирования.

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

6.2.6. Организует совместно с координаторами сторон деятельность Комиссии.

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

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

## 7. Координаторы сторон и их полномочия

7.1. Деятельность каждой из сторон организует координатор стороны.

7.2. Координатор каждой из сторон по ее поручению:

7.2.1. Совместно с координатором Комиссии организует деятельность Комиссии.

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

7.2.3. Информировывает Комиссию об изменениях персонального состава стороны.

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

7.2.5. Вносит предложение координатору Комиссии о внеочередном заседании Комиссии.

## 8. Члены Комиссии

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

8.2. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области, информационными и справочными материалами.

8.3. Члены Комиссии имеют право:

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

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

УТВЕРЖДАЮ:  
 Директор МОУ «Средняя  
 общеобразовательная школа № 4»

/С.А.Науменко/  
 Приказ по школе № 4-364  
 от 01.09.2017г.

СОГЛАСОВАНО:  
 Председатель первичной  
 профсоюзной организации  
 /М.Н.Стеблева/  
 протокола № 4  
 от 11.09.2017г.

### СОГЛАСОВАНИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

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

1. При установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу (ст.152 ТК Российской Федерации).
2. При привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных частями 1-3 ст.99 ТК Российской Федерации.
3. При составлении графиков работы, расписаний учебных занятий в соответствии со ст.103 ТК Российской Федерации.
4. При принятии работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст.105 ТК Российской Федерации).
5. При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к частям 1-3 ст.113 ТК Российской Федерации.
6. При составлении графиков отпусков (ст.123 ТК Российской Федерации).
7. При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии со ст.135 ТК Российской Федерации.
8. При установлении системы оплаты труда (ст.144 ТК Российской Федерации): при исчислении средней заработной платы при оплате отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск помимо установленных 12-ти календарных месяцев могут браться иные периоды (ст.139 ТК Российской Федерации).
9. При утверждении формы расчётного листка (ст.136 ТК Российской Федерации).
10. При установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (ст.116 ТК Российской Федерации).
11. При определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК Российской Федерации).
12. При предоставлении работникам с ненормированным рабочим днём ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности (ст.119 ТК Российской Федерации).
13. При установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144 ТК Российской Федерации).
14. При установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК Российской Федерации).
15. При установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время (ст.154 ТК Российской Федерации).
16. При определении систем нормирования труда (ст.159 ТК Российской Федерации).
17. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и

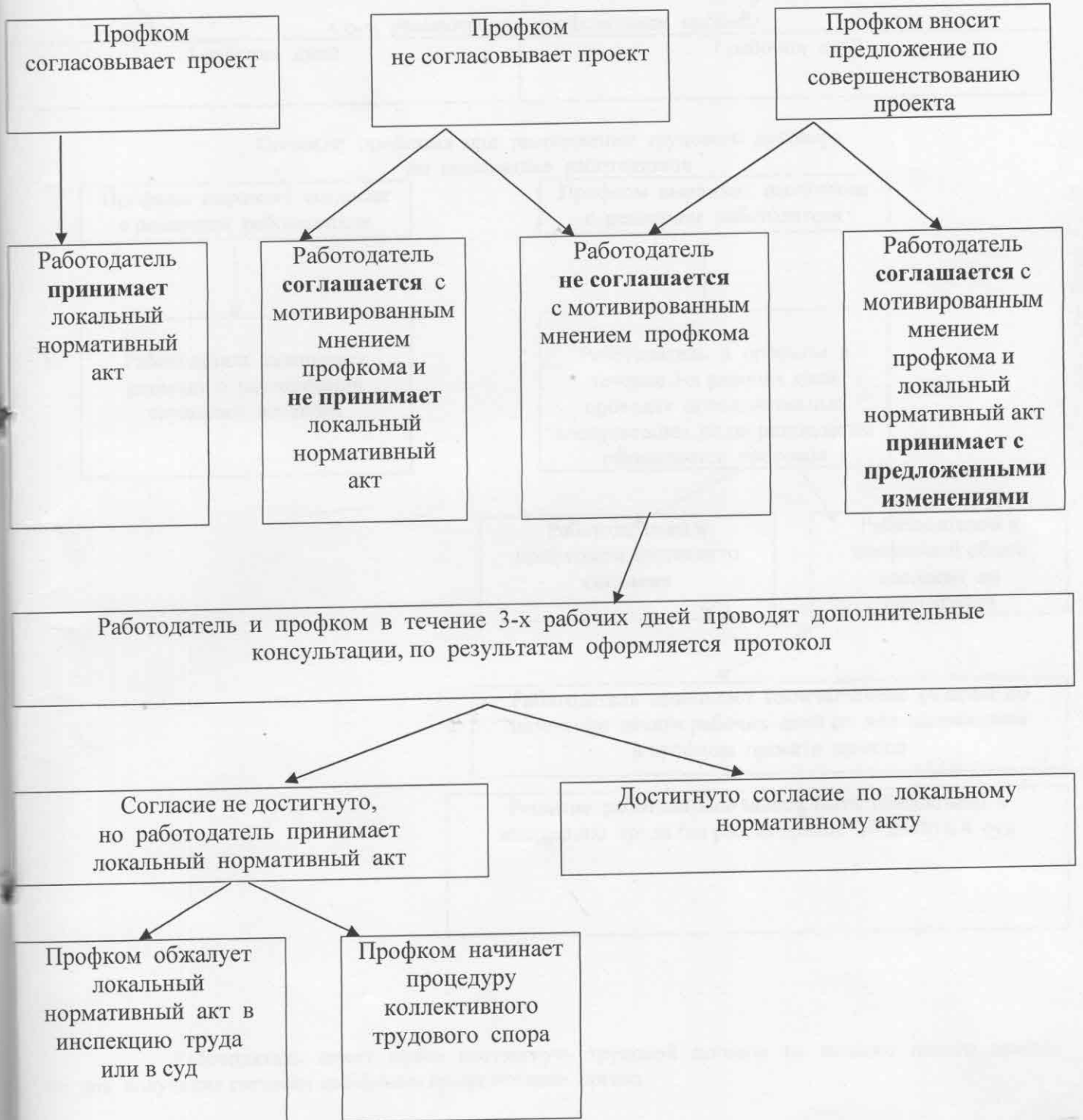
пересмотр норм труда (ст.162 ТК Российской Федерации).

18. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК Российской Федерации).
19. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК Российской Федерации).
20. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст.195 ТК Российской Федерации).
21. При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК Российской Федерации).
22. При разработке и утверждении инструкции по охране труда (ст.212 ТК Российской Федерации).
23. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации).
24. При утверждении тарификации

УТВЕРЖДАЮ:  
 Директор МОУ «СОШ № 4»  
 С.А. Науменко/  
 Приказ по школе № 1-364  
 от 01.09.2017г.

СОГЛАСОВАНО:  
 Председатель первичной  
 профсоюзной организации  
 М.Н. Стеблева/  
 протокол № 4  
 от 11.09.2017 года

**Согласие профкома по проекту локального нормативного акта  
 содержащего нормы трудового права**



## Порядок согласования с выборным профсоюзным органом

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

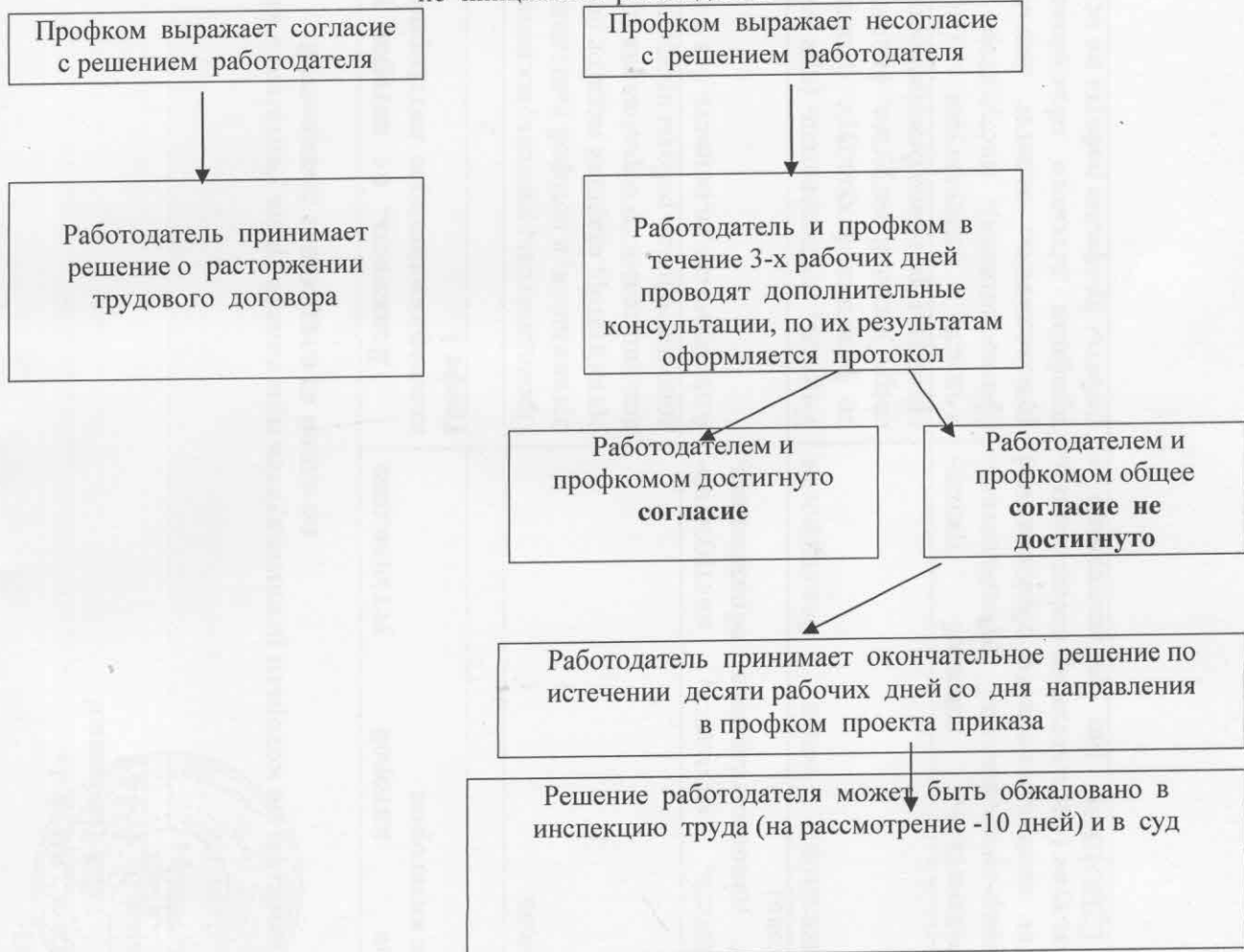
Работодатель направляет в профсоюзный орган:

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

Срок рассмотрения профсоюзным органом:

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

Согласие профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя



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

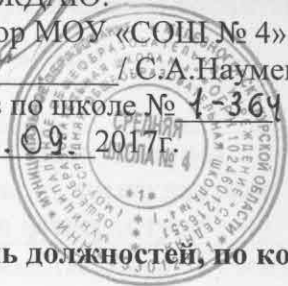
УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ «СОШ № 4»

/С.А.Науменко/

Приказ по школе № 1-364

от 01.09.2017г.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации

/М.Н.Стеблева/

протокол № 4

от 11.09.2017г.



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

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

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

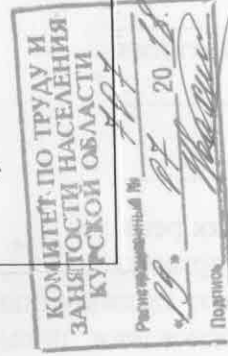


искусств по видам искусств); концертмейстер, музыкальный руководитель	педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель профессиональной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

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

Прошито  
пронумеровано и скреплено печатью  
64 (шестьдесят четыре) листа

Председатель первичной  
Профсоюзной организации  
МОУ «Средняя  
общеобразовательная школа №4»  
М.Н. Стеблева



Регистрационный № 30 2018 года  
От 05.11.18

Председатель Совета профсоюза  
работников образования

Г.Г. Гнездилова

