

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБОУ Рябчевская средняя
общеобразовательная школа
Трубчевского района
Брянской области

на 2022 - 2025 годы

Утверждён на общем собрании
работников МБОУ Рябчевской СОШ
«27» мая 2022 г.

От работодателя:
Директор МБОУ Рябчевская СОШ



А.Л. Храмогина

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

 А.М. Яковина
(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду:
организационно – правовом отделе администрации Трубчевского муниципального района

Регистрационный № 268 от 01.07.2021

инспектор по труду



А.А. Карева

1. Общие положения

1.1. Настоящий колlettивный договор заключен между работодателем и работниками о является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении Рыбновской средней общеобразовательной школе.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по выполнению социально-трудовых планов и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее в установленные в настоящих соглашениях экономических, правовых и профессиональных целях), льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными нормами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами настоящего договора являются:

-работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в титуле их представители - выборного органа первичной профсоюзной организации;

-работодатель в лице ФГБУП «руководитель образовательного учреждения».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представить их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Сторона договора, это текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, в том числе изменений типа образовательного учреждения (кабинетное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право внести в него дополнения и изменения на основе наименой добровольности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принципов из своей обязательств.

1.12. Переход к обязательности настоящего колlettивного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательного учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

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

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Условия образовательного учреждения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре определяются оба, суть и условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, исходя из предыдущий срок не устанавливается.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников в соответствии с п. 36 Правил назначения и общеобразовательному учреждению устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебной дисциплине, программам, обеспеченности классами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Всехный график учебной нагрузки может отклоняться в случаях, предусмотренных указанным Кодексом положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника отображается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год, учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года в уходе работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.7. При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки за новый учебный год, также должна сохраняться ее объем и пропорциональность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки учителям в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным предметам и программам, согласованного количества часов.

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

Объем учебной нагрузки учителей базируется на меньшие нормы часов из ставки зарплатной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Прекращение работы лицом, имеющим полномочия по личному пенсионной работы в том же образовательном учреждении, а также на социальном работниках других образовательных учреждений и работникам предшествующих учреждений к организаций: нынешним работникам органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предполагается только в том случае, если учителя, для которых личное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, в дальнейшем сократится сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и переходит на этот период для выполнения другими учительами.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не распределяется.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года за срывание в учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или принятой руководителем образовательного учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и проработкам, закрепленных за определённую группу;

- восстановления из работы учителя, ранее выведенного из учебной нагрузки;

- замещения им работы женильщика, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

- возвращения на работу педагогических работников по окончанию личельного отпуска сроком до одно года.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-кабинетов, групп или количество обучающихся (воспитанников). Изменение количества часов работы по учебному плану, пропорции календаря). Изменение сменности, работы учреждения, а также изменение образовательных стандартов и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его групповой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ГК РФ).

В случае ухода огорода, изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении извещений, определенных сторонами условиями трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ГК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую состоянию его здоровья.

2.13. Работодатель обязан при приеме на работу по предписанию трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными документами нормативными актами действующими в образовательном учреждении.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может произоходить только по основаниям, предусмотренным ГК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ГК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки в переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную переподготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за него место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, выплатить ему командировочные расходы (сусочьи, проезд, к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Прекратить гарантии и компенсации работникам, ссыпающимся работу с успешным обучением в учреждениях начального, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в жизни, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ.

Прекращать гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам получающим впервые профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения в первом професии (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органа управления образованием).

3.3.5. Соблюдать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений в РФ со результатами установившейся работой соответствующую полученным квалификациям квалификационную категорию оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Выявление работников и санкция их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомить выборный орган первичной профсоюзной организации в присущенной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала применения соответствующих мероприятий, и в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников не позже чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности и штата, списки сокращаемых из расчета и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились считать массовым высвобождение более 3 работников.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного

поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (ч. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 83 ТК РФ приводится на согласование с избирательным органом первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Примущественное право на остановление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица, где имеется один родитель, если до окончания проф образования не в образовательном учреждении выше 10 лет; одновременно матери и отцы воспитывающие детей до 16 лет, родители воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, приравненные к ним категориями и не имеющие иных преимущественных прав по приобретению первичной профсоюзной организацией молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

4.4.2. Увольнение педагогических работников по инициативе "работодателя" в образовательном учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только из соображений учебного года.

4.4.3. Высвобождаемым работникам предоставляется гарантия и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при поиске новой работы.

4.4.4. Работникам, высвобожденным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность полномочий на правах работников учреждения: услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, языковых лингвистических учреждений в течение 6 месяцев.

4.4.5. При сокращении численности или штата по допускается увольнение одновременно двух рабо ников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 5), установленным распоряжением, годовым календарем учебным графиком, графиком сменности и утвержденным рабочим планом с учетом мнения избирательного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа научно-исследовательского, учебно-исследовательского и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (для женщин работниц из сельской местности - не более 36 часов в неделю).

5.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения должностных обязанностей, положенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Несколько рабочих зон — основной рабочий день или последняя рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по приобретении беременной женщины отпуска по уходу за грудничком, новорожденным.

законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с установленными законодательством.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рабочего времени педагогического работника.

Педагогическим работникам, по назначению, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, лекций, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), не работники вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, то усекается только в случае необходимости выполнения обязанностей предвиденных работой отсроченного выполнения которых заявлен и дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется в исключительном согласии работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни изъявлений, имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия подтверждено условием, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с установленным законодательством.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с отечественным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в преведенных временах, не прекращающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с отечественным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммарочный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. В каникулярное время учебно-внеклассной работы и обслугивающей персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работы на территории, окрика учреждения) в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность и расположение определяемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две

записи до его начала.

Продление, перевыявление, разделение и отказ от него производятся в срок действия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- пятнадцати календарных дней с оплатой условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение № 1);

- сокращенным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 2).

5.12.2. Предоставлять работникам ежеквартальную (без сохранения) заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - (5 календарных дней);

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

- в связи с переходом на новое место жительства - (2 календарных дня);

- для прохождения детей в армию - (5 календарных дней);

- в случае регистрации брака работника (девушки) - (5 календарных дней);

- на похороне близких родственников - (5 календарных дней);

5.12.3. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- председателю первичной профсоюзной организации - (2 календарных дня) и членам профкома - (1 календарный день);

- при отсутствии в течение учебного года занятий нетрудоспособности - (3 календарных дня).

5.12.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 14 лет первоначальной профессиональской работы дополнительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом образовательного учреждения.

5.13. Запрещается предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух календарных лет.

5.14. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней), допускается в исключительном случае между работником и работодателем.

5.15. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в период, в который выпадет в течение срока шести месяцев первоначальной работы в учреждении. При этом предоставляемость отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для начальных профессий (услуг предоставления) и должна подтверждаться письмом работодателя.

Использование предоставленности отпуска профессионально-трудовому времени осуществляется только в случае выдачи денежной компенсации и результирующей.

5.16. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.17. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный отпуск в отпуск. Если один из них имеет отпуск более трех календарных лет, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.18. Общим выражением этим является воскесение. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым соглашением с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, рабочие и выходные и перебойные промежутки для устаканивания биоритмов внутреннего грудного распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.20. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

VI. Оплата труда и нормы труда

6. Статьи расходятся из того, что:

6.1. Заработная плата (зарплата труда) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, и также компенсационные выплаты (выплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отличющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (выплаты и надбавки с имущественным характером, премии и иные мотивационные выплаты).

6.2. Оплата труда работников бюджетных учреждений с законодательством РФ, законодательством Брянской области, Положением об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения.

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

6.4. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой общей части и стимулирующей части. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о выплатах из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя в согласованном с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.5. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала осуществляются на основании Положения о выплатах из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя в согласованном с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

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

6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (за исключением учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной и тех же учреждений), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарифные списки.

6.8. Установленных льгот отечественным работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа детей в семье в размере месячной 10 %.

6.9. Оплата труда младших, общеобразовательных работников учреждения при ходатайстве применяться в условиях выполнения труда, установленных для лиц, не имеющих

категорий работников соответствующих отраслей экономики, и работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым должностям.

6.10. Заработная плата начисляется работникам в виде неравнценных на зарплату.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные дни. (11,26).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы отпуск, вынужденный при увольнении и других вынужденных причинах, работникам, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

6.11. В целях повышения социального статуса работников образований, престижа педагогической профессии образовательное учреждение может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, на рабочем государственными и заслуженными званиями отличие не условиях, определенных Положением о порядке распределения ставки тарифной части фонда оплаты труда.

6.12. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат ставки тарифной характеристики, премирования, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.13. Работодатель обязуется при выплате заработной платы назначать каждого работника, в зарплатной плате, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей величине сумме, подлежащей выплате.

6.14. Стороны призывают, что заработная плата за работники сохраняется в полном объеме в пределах установленно о фонда оплаты труда:

-за первичной приставкой работы в случае задержки выплаты зарплатной платы;

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

при исполнении норм труда и дополнительных обязанностей по принципам, не зависящим от работодателя и работника.

6.15. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объектов и их тарифной ставки в эти родах, исключающихработка уставоположения и размеров оплаты труда.

6.16. Оплата труда работников, занятых на гибких работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в тарифном размере по сравнению со ставкой (окладом), 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 с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренным статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры оплаты всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными категориями, если в установленном порядке не лицо защищает интересы конкретных работников места, где выполняется работа, включая и эти перечни, требованиям безопасности. При этом, работодатель принимает меры по переведению рабочих мест с целью разработки и реализации программы, действий по обеспечению безопасности и охраны труда.

6.17. Оплата труда педагогических работников и лиц, из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с круглыми, за время работы в личной беседах, лекциях, заседаниях в лекциях, конференциях, а также в период отпуска, учебных занятий (образование в учебном процессе) для обучающихся, воспитанников по единогласно определенным, кадровым и другим основаниям, определяются из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

предшествующей началу каникул или периода отмены учебных занятий образовательного процесса) на указанным выше принципам.

6.18. В случаях, когда система оплаты труда работников образовательного учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышенных коэффициентов, установление дополнительных надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменения оплаты труда осуществляются:

при увеличении ставки педагогической работы, ставки работы по специальности – с днём достижения ею высокуюющего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающем право на повышенные размеры ставки (оклада) заработной платы;

при получении образователя для восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей комиссией.

При присвоении исходного звания, наработке должностными чинами стажа – со дня присвоения наработки.

При наступлении у работника права на изменение размеров в оплаты труда в период пребывания его в командировке или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.19. За педагогическими и другими работниками образовательных учреждений, направляемыми для привлечения в период не занятости связанный с их очередным отпуском, для работы в образовательных центрах иных видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата и полный объем.

6.20. В образовательном учреждении каждая час работы в единичное время (в период с 20-00 часов вечера до 8 часов утра) начисляется в повышенном размере.

6.21. Стороны договорятся о конкретизацию критерия оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников учреждения.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7. Стороны, взаимодействуют, что работодатель:

7.1. Холдинг осуществляет перед органами местного самоуправления в пределах своего юрисдикции работникам и выплачивает им суд за его привлечение (строительство).

7.2. Создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда образовательного учреждения.

7.3. Создает необходимые условия для работы подразделений организаций общественного питания и медицинских учреждений в целях сохранения и укрепления здоровья работников.

7.4. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, некоторые из которых связаны с образовательным процессом, в целях социальной их обеспеченности концерн大力发展 своей производственной и профессиональной поддержки выравнивает ежемесячную денежную компенсацию в размере установленной настоящим пунктом для них организаций рабочих областей и органами местного самоуправления.

7.5. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 10% за проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.6. При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, в т. ч. и на

определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добровольно работавшим в нем, ранее уволенным из образовательного учреждения в связи с окончанием чистописи или ГСАГУ.

VIII. Условия и охрана труда

8. Работодатель обязан:

8.1. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, акции и встречи по рабочих мест по условиям труда, в размере не менее 2% трудового фонда очистки труда работников образовательного учреждения.

8.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных отраслевых технологий безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и выявление профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 4) с определенными в нем организационными и техническими мероприятиями по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.3. Проконсультировать со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, начиная с первой помычки пострадавшими.

Организовывать проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательного учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, с及时кой химической и обеззараживающей средой, а также в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 1).

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, спирту, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами.

8.8. Сохранять место работы (занятости) и ставки заработной платы за работниками образовательного учреждения на время приостановления работы органами государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства ввиду нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с другой группой вида труда, но не ниже ставки заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель не обязан предотвратить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 230 ТК РФ).

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения этой опасности либо назначить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, установленных ПДС труда.

охране труда.

8.12. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

8.14. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, установленному по охране труда в проводимом контроле за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Обеспечивать прохождение бесплатных обследований предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) рыбаков, а также начальствующих медицинских осмотров (обследований) работников по их профессиям с соответствием с медицинским заключением о сохранении ими места работы (занятости) и способом заработка.

На счет собственных средств приобретать медицинские кабинки.

8.16. Обеспечивать установленный стандартами нормами трудовой реалии в помещениях.

8.17. Оборудовать комнату для отдыха работников.

8.18. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательного учреждения;

проводить работу по оздоровлению работников в летний.

IX. Гарантии прав профсоюзных организаций в Членстве профсоюза

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение прав профсоюзных ячеек социального-трудовых и иных прав и свобод, привлечение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель признает решения по вопросам, имеющим значение выборного органа первичной профсоюзной организации, в случаях, предусмотренных законодательством, первом и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ произойдет с учетом мотивированного мнения выбранного органа первичной профсоюзной организации.

9.5. Работодатель обязан предоставить выбранному органу первичной профсоюзной организации безвозмездное помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, размещения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехники (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет, трансляция) (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их приемлемых заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочен выборным органом первичной профсоюзной организации представить свои интересы, то

занятое положением с работодателем, то за основание в описьменном заявлении работника есть право требовать на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель приглашает органу труда руководителя избирательного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части дохода заработной платы труда.

9.8. Работодатель изымает от работы с сохранением среднего заработка профсоюзных членов избирательного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве депутатов избираемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе избирательных органов профсоюзов, проходящих на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Работодатель осуществляет привлечение кадровых работников из числа находящихся профсоюзной деятельности вправе. Трудоустройство членами администрации УФ и настоящим коллективным договором.

9.10. Работодатель предоставляет избирательному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

9.11. Члены избирательного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комицкой образовательного учреждения по распределению функций стимулирования работников, тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

9.12. Взаимодействие руководителей с избирательным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мнения избирательного органа первичной профсоюзной организации, предусмотренной статьей 372 ТК РФ;

- учета мотивированного мнения избирательного органа первичной профсоюзной организации, предусмотренной статьей 373 ТК РФ;

- согласования предложенного собором принятие решения руководителем учреждения только после проведения заседаний консультаций, в результате которых решением избирательного органа первичной профсоюзной организации вырабатывается и выше него то мнение всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение избирательного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предложенным решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого принятос большинством голосов, является окончательным и обязательным для обеих сторон.

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

9.13. С учетом мнения избирательного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров с работниками, включаемыми на работу;
- привлечение граждану транспортного трудового коллектива;
- согласование графиков сменности (ст. 117 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за исключением установленных правилом соглашениями, предусмотренных ст.99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часов (и обратоподъемным) (установление с временным ограничением и обучающимся, воспитанником в конкретных предусмотренных положениями и учебной документацией в пределах исходной нормы часов (что ограничивается действующими нормативами при обращении начальника учреждения));

- присоединение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

- установление отсрочки представления о выпуске (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима единого рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- утверждение должностных обязанностей работников;

- определение сроков присвоения аттестации рабочих мест;

- изменение существенных условий труда.

9.14. С учетом мотивированного мнения избирательного органа первичной профсоюзной организации произвольное расторжение трудового договора с работниками, не соответствующими профессии. Со следующим основанием:

- сокращение численности или штата работников организаций;

- соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин требований должностных обязанностей, если он имеет дипломатическое звание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- пропуска (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) неполностью от его (ей) продолжительности, и также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по оценке грузов и уточненным по охране труда, если это нарушение способствует собственному тяжким последствиям (несчастный случай на производстве, авария, взрыв, пожар и т.п.) либо членам его семьи реальной угрозе наступления таких последствий;

- совершение злостных действий работником, направленных на служебную демонстрацию или товарные качества, если эти действия имеют значение для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, имущественного преступления, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником установленного устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

9.15. По согласованию с избирательным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перевода должностей работников с неформированным рабочим списком (ст. 101 ТК РФ);

- установление размеров выплатений, предоставленных за временные и (или) отпусочные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение правил писания, книжки;
- установление размеров и снятие всех видов штрафов, дошкол, в таком выигрышном тарифическом характере;
- распределение премий за выполнение плана экономии заработной платы;

- принятие Постановлений о дополнительных отпусках.

9.16 С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение членомандатного взыскания в виде запретения и выгнания из отечественной работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- временный перенос на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2, работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.17 С согласия членов совета выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации из периода осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- покрытие чистой прибыли или чистая работников организаций (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несогласие работника занимаемой должности или выполняемой работе соответствующей квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет аннулирующее значение.

X. Обязательства профсоюза

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ГК РФ и Федеральным законом «О профсоюзных соглашах, их правах и гарантиях деятельности».

Преимущества во взаимоотношениях с работодателями, учреждениями, работниками, не являющимися членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы в течении ежемесячно не менее 1/3 средств из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере установленном единой первичной профсоюзной организацией.

10.2. Определять контроль за соблюдением работниками и его представителями правил о занятости места иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе из числа общегражданских правил права заработной платы, правил труда, условий работы, оценки и оплаты труда, уплаты налогов, изменений норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ГК РФ).

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

10.5. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по распределению фондов с имитированием тарификации, оценки работников места, охране труда и других.

10.6. Определять контроль за соблюдением порядка проведения в учреждениях педагогических работников образовательного учреждения.

10.7. Определять культурно-массовую и физкультурно-спортивную работу в образовательном учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

11. Стороны подтверждают, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на утверждение соответствующему регистрирующему орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании трудового коллектива.

11.3. Соблюдаются установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, исключаются все возможности для устранения причин, которые могут привести к возникновению конфликтов, с помощью предупреждения использования рабочими крайней меры их разрешения - забастовки.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств в коллективном договоре основных сторон или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллектива договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

К настоящему коллективному договору приставлены:

1. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления к местному органу исполнительной власти для приемки и выпуска).

2. Перечень должностей, давших право на предоставление оплаты труда, определяемой отпуска на последнюю рабочую смену.

3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение стимулирования, единой, обувью и другими средствами национальной валюты, а также денежными и безденежными формами стимулов.

4. Соглашение по охране труда.

5. Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение № 1

ПЕРЕЧЕНЬ

профессиональных рабочих с тяжелыми и вредными условиями труда, работы в которых дают право на полнодневный отпуск (установленный Правительством СССР по Труду и социальным вопросам и утвержденный Всесоюзным Центральным Советом профессиональных союзов от 25.10.1974 г. № 298/11-22).

№	Наименование профессии	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях.
1.	Оператор химической установки	14 дней
2.	Машинистка, постоянно работающая на движущей машинке	7 дней
3.	Оператор (кондитер) кондитерской, работающей на химическом производстве	7 дней
4.	Повар, постоянно работающий у плитой	7 дней
5.	Шеф-повар	7 дней
6.	Работа по строю и ремонту с теплодеждой (без рук)	7 дней
7.	Средний медицинский персонал учреждений образования	14 дней

Примечание: В случае исключения из статей 123-125 КоАП РФ продолжительность отпуска не должна превышать установленных вышеуказанных отпусков работникам исчисляться в календарных днях.

Приложение № 2

Примерный перечень работников с ненормированным рабочим днем

Руководитель (директор) учреждения, начальник речного флота,
бухгалтер,
депонировщик отходов,
Повар,
Водитель,
Библиотекарь.

Приложение № 3

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

Требования к приобретению, хранению, применению, хранению и уходу за специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты для работников определены приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997 в «Об утверждении Гипсовых норм бесхалогеновой выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам складских профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с опасными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с излучением».

Нормы выдачи специальной одежды, обуви и другими средствами индивидуальной защиты:

Должность	СИЗ
Сторож	При необходимости на наружных работах: Куртка утеплённая; Дежурная
Кух.рабочник	Фартук - 1 Перчатки резиновые - 1 Каска - 1

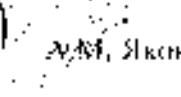
Приложение № 4 к
МБОУ Рыбачевская СОШ на 2022 - 2025 годы

Соглашение по охране труда
МБОУ Рыбачевская СОШ на 2022 - 2025 годы

№	Содержание мероприятий (работ)	Отвественность за выполнение	Срок выполнения мероприятий	Стоимость (тыс. руб.)	Количество работников, которым улучшаются условия труда	Отметка о выполнении
1	Техническое обслуживание, зарядка батареек переносных	Директор школы	Ежегодно	1 250,00	40 чел.	
2	Техническое обслуживание и проверка звуковых сигнализаторов	Завуч	Ежемесячно	51944,64 в год	40 чел.	
3	Обучение со рукиков по применению рабоче-технического минимума	Директор	1 раз в 2 года	860,00	2900	
4	Техническое обслуживание гревской системы аварийного вызова пожара (гревовая кнопка)	Директор	Постоянно	339,57 в месяц	40 чел.	
5	Оснащение инспекторов технологическими и иными оборудованием	Завхоз школы Электрик «ВИП»	Постоянно по мере необходимости	500,00 490,00	25 чел.	

6	Проведение медицинского осмотра персоналом	Директор	ежегодно	20 000,00	15 чел.
7	Выполнение мероприятий по обеспечению санитарного состояния и содержания помещений установленным требованиям	Запись школы	Постоянно	До 30 000 тыс. руб.	40 чел.
	(Стандарт 2.1.36-04-20)	Техработники			
		Запись школы			40 чел.
8	Проведение текущего и капитального ремонта.	Техработника	Постоянно по мере необходимости	До 100 000 тыс. руб.	

Директор: МБОУ Рябчевская СОШ:  Н.И. Храмогина

Представитель профорганизации:  А.М. Яковина

МБОУ Рябчевская средняя общеобразовательная школа
Трубчевского района Брянской области

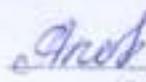
ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО
РАСПОРЯДКА

на 2022 - 2025 годы

Утверждены на общем собрании
работников МБОУ Рябчевская СОШ
(27 мая 2022 г.).



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации


А.М. Яковина
(подпись Ф.И.О.)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирал и на который он свободно соглашается, право распоряжаться своим способом труда, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.
- 1.2 Трудовые отношения работников школы регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации ТК РФ, законом «Об образовании Российской Федерации».
- 1.3. Работники должны честно и добросовестно выполнять свои обязанности, бескорыстно трудиться, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, повышать професионализм, квалификацию, продуктивность педагогического и управленческого труда, улучшать качество образования, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относится к имуществу школы (ст.21 ТК РФ).
- 1.4. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, каким изменил ст. 21 и 22 ТК РФ, устанавливают вмененные обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и наказание.
- 1.5. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка имеют обязательный характер.
- 1.6. Вопросы, связанные с установлением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией школы совместно или по согласованию с профкомом работников школы, представляющими интересы работников.
- 1.7. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором с учетом мнения представителей органов работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для республиканских нормативных актов (ст. 190 ТК РФ).
- 1.8. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключенных с ними трудовых договорах, должностных обязанностях и инструкциях.
- 1.9. Декрет Правил внутреннего трудового распорядка выясняются в школе на общем собрании и являются приложением к коллективному договору.

II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ

- 2.1. Директор школы имеет право на:
 - управление школой и персоналом, принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом школы;
 - участие в разработке трудовых договоров с работниками;
 - взаимодействие с другими руководителями общеобразовательных организаций и на базе школы в целях обмена опытом;
 - определение условий труда работников, определяемых по согласованию с собственником учреждения;
 - подтверждение работников и применение к ним дисциплинарных мер.
- 2.2. Директор школы имеет право:
 - вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры, подавать работников на добровольный труд, требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и добровольного присоединения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, землю, имеющуюся у директора, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдать права и интересы трудового распорядка, правоспособных работников в личноприобретенной и материальной ответственности, принимать юридически значимые акты, создавать объединения работодателей и другие профессиональные организации своих специалистов.

Документ о правах работодателя:

- соблюдать трудовое законодательство и иные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- представлять работникам работу, соответствующую трудовому договором;
- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников избранничеством, инструментами, технической документацией и иными средствами необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, принципами интегрированного трудового распорядка, трудовыми правоактами;
- если коллективные правоакты, а также членский коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом:
 - предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
 - информировать работников под роспись о принятых ими нормативных актами, не противоречивших связанных с их трудовой деятельностью;
 - своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проверение государственного надзора и контроля за соблюдением трудовых законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществлять проверки, не имеющие за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - раскрывать представлениям соответствующих правоохранительных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, присяжных заседателям по устраниению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
 - выполнять условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и постановлениями администрации (права);
 - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - в течение всего времени служебной работы в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и постановлениями Российской Федерации;
 - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными правоактами, соглашениями, локальными нормативными актами о трудовых договорах.

III. ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

3.1. Администрация школы обязана организовать труд не только в группах работников, но и индивидуально, чтобы каждый работник имел свой специальный квадрикадион, закрепленный за каждым работником отдельное рабочее место, своевременно знакомить с распределением занятой и привлекаемой работы, сообщать подчиненным до ухода в отпуск их предварительную нагрузку на следующий рабочий год.

- 3.2. Администрация обязана обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, изоляции и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.
- 3.3. Администрация обязана осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных графиков.
- 3.4. Администрация обязана своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы школы, находить и внедрять лучшие практики.
- 3.5. Администрация обязана совершенствовать организацию труда, обеспечивающую выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.
- 3.6. Администрация обязана принимать меры по обеспечению учебной в трудовой дисциплины.
- 3.7. Администрация обязана соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.
- 3.8. Администрация обязана постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по ТБ, санитарию и гигиене, пристанционной об охране.
- 3.9. Администрация обязана принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных заболеваний работников и учащихся.
- 3.10. Администрация обязана создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и других имущества работников и учащихся.
- 3.11. Администрация обязана своевременно предоставлять статус всем работникам школы в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно до 1 мая, компенсировать затраты на работу в выходные и нерабочие дни предоставленным другого типа отдыха или любой другой оплатой труда, предоставить опушь за покурство во время рабочее время (кроме случаев проведения общешкольных внеурочных мероприятий, считающихся рабочим временем учителья).
- 3.12. Администрация обязана обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.

IV. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Все работники школы обязаны:

- 4.1. Работать добросовестно, соблюдать инспекцию труда, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации школы, их издавать под рабочее время для полезного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам исполнять трудовые обязанности.
- 4.2. Систематически скрывать свою здоровую квалификацию.
- 4.3. Соблюдать требования превил охраны труда и ТБ, в всех случаях грамматика без замечаний со стороны администрации.
- 4.4. Продолжать в установленные сроки периодическое медицинское осмотр, соблюдать санитарные правила труда, пользоваться всеми имеющимися средствами личной защиты.
- 4.5. Соблюдать правила пожарной безопасности и гигиенические требования: штрафы.
- 4.6. Соблюдать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях и зданиях.
- 4.7. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- 4.8. Беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, газ, воду.

4.9. Всё к себе доской на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и позитивным к членам коллектива и гостям.

4.10. Своевременно заполнять и аккуратно писать установленную документацию, вовремя подавать администрации школы запрашиваемые документы и сведения.

Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждой работнице выплачивает по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифного классификационных справочников и нормативных документов.

V. ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

5.1. При приеме на работу (заключение трудового договора) администрации школы требует у поступающего следующие документы:

- паспорт, для удостоверения личности;
- представление трудовой книжки для лиц, поступающих на работу по трудовому договору впервые;
- справка о последнем занятии, выданной по месту жительства, а для лиц, уволенных из рядов Вооруженных сил --- проявление воинского билета;
- представления документов об образовании или профессиональной подготовке, если работа требует специальных знаний, стажей, квалификации или профессиональной подготовки;
- предоставления медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении, выданного поликлиникой по месту жительства;
- медицинской книжки с медосмотром;
- предоставления свидетельства об обязательном пенсионном страховании документов о регистрации в налоговом органе для постановки на учет в соответствующих органах;
- предоставления справки из милиции об отсутствии судимости;
- другие документы по требованию работодателя.

5.2. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки представляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы.

Сотрудники - совместители, разряда ЕТС которых устанавливается в зависимости от стажа работы, представляют выписку из трудовой книжки, выданную администрацией по месту основной работы.

5.3. Приём на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме между работником и школой. Условия о работе не могут быть ниже условий, гарантированных трудовым законодательством, т.к. законодательство об образовании

5.4. По окончании трудового договора администрации школы приказ о принятии на работу, которой доводится до сведения работника под расписку.

Перед допуском к работе вновь поступившего работника, а также работника, переведённого на другую работу, администрации школы обязана:

- ознакомить работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

- ознакомить работника с настоящими Правилами, организовать ознакомление по правилам ГБ, санитарии, противожарной охране и другим правилам охраны труда, а также правилами пользования служебными помещениями.

5.5. На всех работников, проработавших свыше 5 лет, выдаются трудовые книжки в установленном порядке.

5.6. На каждого работника выдается личное дело, которое состоит из личного списка учёта кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об о состоянии здоровья, назначений по состоянию здоровья для работы в детском учреждении, бланков из приказов о назначении, переводе, просьбах и увольнениях.

Личное дело работника хранится в школе.

5.7. Перевод работника на другую работу производится только с их согласия кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника: из-за производственной необходимости для замещения временно отсутствующего работника и в связи с простояем, в том числе, частичным (ст. 72;72.1;72.2;73;74 ТК РФ).

5.8. В связи с изменением в организации работы школы и организации труда в школе (изменение числа к классам, учебного плана, режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.д.) допускается при предложении работнику в той же должности, специальности, квалификации изменение существующих условий труда работника: системы и размеры оплаты труда, выдача рабочих работ, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установление или отмена неполного рабочего времени, уходовенных или отмена дополнительных видов работ (классного руководства, заведование кабинетом, мастерскими и т.д.), изменение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть предупрежден об изменении существенных условий труда не позднее чем за два месяца. Если изменение условий труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 7 ст. 77 ТК РФ.

5.9. В соответствии с законодательством о труде работники, заключившие грузовой договор (контракт) на определенный срок, не могут расторгнуть такой договор (контракт) досрочно, кроме случаев предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

5.10. Увольнение и связь с сохранением имата или членами семьи работников либо по несогласию замужней женщины при увольнении, если бывший муж ее переведен в увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, и по получению предсогласия со стороны профкома, лицом из 2/3 ст. 81 ТК РФ.

Увольнение за спекулятивное получение грузовых обязанностей без уважительных причин (л. 5,6 ст.81 ТК РФ); прогул или отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение все о работе более 1 (одной) недели или от этого (если продолжительность), а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов наряду (п. 6 ст. 81 ТК РФ); появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения (п. 6 ст. 81 ТК РФ); совершение лицом нарушений действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности, если эти действия лишили возможность для утраты доверия к нему со стороны администрации (п. 7 ст. 81 ТК РФ); совершение работником, выполняющим воспитательные функции, имущественного преступления с пренебрежением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ); повторное в течение года грубое нарушение Устава школы (л.1 ст. 336 ТК РФ) произошедшее при условии доиздание и иными уволимым работника в совершении проступка без согласования с выборным профсоюзным органом школы.

5.11. В день увольнения администрация школы производит с уволенным работником полный денежный расчет и выдает ему падлежащую оформляемую тружовую книжку. Запись в тружовую книжку о причине увольнения вносится в соответствии с формой труженческой книжки и согласно по статье и пункту закона. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление выплат и преимущества, запись в трудовой книжке вносится с указанием этих обстоятельств.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

6.1. В школе устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, администрациио-хозяйственного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета в 36 часов рабочей недели, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под роспись, не позднее чем за два месяца до введения в действие.

6.2. Работа в учреждениях для работников графически выходные дни запрещены и может иметь место лишь в случаях предусмотренных законодательством.

Дежурство во внеучебное время допускается в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с предварительным представлением оценок той же продолжительности, что и дежурство.

6.3. Расписание занятий в школе администрации школы исходя из педагогической целесообразности, с учетом наибольшего благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной занятости приемных педагогических работников.

Педагогическим работникам, кому это возможно, может быть предоставлен один день в неделю для методической работы и выполнения квалификации. В случае если данный день у педагогического работника выпадает на время проведения собраний любого масштаба или методического совета, то он считается рабочим днем. В таком случае отгул педагогическому работнику не предоставляется.

6.4. Рабочий день педагога начинается не позднее, чем за 15 минут до его первого занятия.

6.5. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе и рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут с момента окончания занятий данного отделения.

График дежурства составляется администрацией и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным органом.

6.6. Время каникул, зимних и весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В это периоды, с также и первыми отмечены занятия в школе они могут приступать к выполнению обязанностей по классам и организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал приступают к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных яиц, в пределах установленного им рабочего времени.

6.7. Общие собрания, заседания педагогического совета, заседания внутришкольных общеучебных, совещаний не должны продолжаться, как правило, более 2 часов, родительские собрания – 1,5 часов, собрания родителей – 1 час, занятия кружков, секций – от 15 минут до 1,5 часов.

6.8. Педагогическим и другим работникам можно запрещать:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- уменьшать, удлинять или скрывать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащегося с урока.

6.9. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках по согласованию с администрацией школы. Вход в класс со стороны учителя разрешается, в случае необходимости, только директору школы и его заместителям.

Во время проведения уроков не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

6.10. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее работников школы. В случае не явки на работу по болезни работник обязан известить администрацию как можно раньше, а также представить в таком временной ее руководимой или в первый день выхода на работу.

6.11. В помещениях школы запрещено:

- находиться в верхней одежде и гигиенических уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

VII. ПООДРУЖИСЬ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За образцовое выполнение служебных обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение целиком подарком;
- награждение почтой поздравлением.

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом школы.

Побощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

7.2. Работникам, успешного и добросовестного выполнения своих трудовых обязанностей и представления в первом очерке преимущества и льготы в области социального-культурного, бытового и жилищного обслуживания, а также преимущества при пребывании по службе. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и приветсвию званий.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или не выполнение исполнение вселенские умысла, самонадеянности, либо небрежности работника в возложенных на него трудовых обязанностей, лежит за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация школы применяет следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по пунктам 5 – 11 статьи 81, ст. 356 ТК РФ

За каждое нарушение может быть назначено только одно вида взыскания. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностному лицу, на которое наложена прямая ссылка к увольнения данного работника.

8.3. По применению взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется объяснение в письменной форме. Отказ от этого письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания.

Дисциплинарное распоряжение нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по претензии на него жалобе, поданной в письменном виде. Ход дисциплинарного расследования в приятие до его результатам могут быть пресечены только с его письменного согласия работника на исключение из участия предсупшенных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся).

8.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, но если это время более трех месяцев работы. Взыскание не может применяться позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

8.5. Взыскание должно содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое назначается данное взыскание, мотив применения такого взыскания. Приказ об злоупотреблении рабочему лицу по расписку в 3-х дневный срок сдать письмо.

8.6. К работнику, имеющему взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

8.7. Взыскание наказаний применяется к работникам согласно не доверенному дисциплинарному взысканию, если они в течение года не будет подвергнуты иному дисциплинарному взысканию. Директор школы вправе снять взыскание досрочно по ходатайству председателя руководителя или трудового коллектива, если погрешность взыскания не сопряжена либо о проступке и проявлена ими как добросовестный работник.

8.8. Педагогические работники школы, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к учащимся, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несопоставимого с продолжением членной работы. К аморальному проступку могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к учащимся, нарушение общественного порядка, в т.ч. и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно несопоставимые общественному положению педагога.

Педагоги школы могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащихся. Указанные увольнения не относятся к случаю дисциплинарного взыскания.

Увольнения в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применение мер физического и (или) психического насилия производятся без ссылки на прописанный образом.