

Коллективный договор

между работодателем и работниками
на 2018-2021 годы
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Баратаевская средняя школа»
433327, город Ульяновск, с. Баратаевка, ул. Герасимова, д. 6А

Коллективный договор утвержден
на общем собрании трудового коллектива « 19 » 01 2018 года


Срок действия коллективного договора с « 19 » 01 2018 г. по « 19 » 01 2021 г.

Стороны

От работодателя:
Директор школы


« 19 » 01 2018 г. К.Ф. Фимов

От работников:
Председатель профсоюзной
Организации школы


« 19 » 01 2018 г. Ю.Ю. Михайлин

Зарегистрирован в Агентстве по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов
Ульяновской области

№ _____ от « _____ » _____ 20__ г.

город Ульяновск, 2018

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

« 2 » сентября 2018 года, пер. № 110
Иванов Иван Иванович

Общие положения

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017)», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ, Федеральным законом от 23.11.95 № 175-ФЗ (ред. От 06.11.2001) "О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ и является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работникам.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель - муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Баратаевская средняя школа» (далее – МБОУ «Баратаевская средняя школа» в лице директора Ефимова Владимира Федоровича, именуемого далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные профсоюзной организацией МБОУ «Баратаевская средняя школа» в лице председателя первичной профсоюзной организации Михайлина Юрия Юрьевича.

3. «Работодатель» и «Работники» обязуются неукоснительно соблюдать условия данного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора, при своевременном и полном выполнении его условий, стороны отказываются от проведения забастовок, но оставляют за собой право организации и проведение акций протеста в защиту интересов работников.

4. При реорганизации школы коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

При смене собственника школы действие коллективного договора сохраняет в течение 3-х месяцев, после чего заключается новый коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий, что фиксируется в отдельном соглашении, принятом в порядке, установленном для заключения коллективных договоров с обязательной регистрацией в районной профсоюзной организации.

5. При ликвидации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой школы в соответствии с действующим гражданским законодательством.

Размер средств, направляемых для удовлетворения претензий работников, определяется работодателем по согласованию с представителем работников, подписавших коллективный договор.

6. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения.

7. Действие коллективного договора распространяется на работников школы, работодателя, представителей работодателя или отдельных категорий работников, по поручению которых велись переговоры.

8. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания, независимо от факта уведомительной регистрации.

Раздел 1. Трудовые отношения.

1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляется заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), а также на время выполнения определенной работы.

Работодатель обязуется ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и функциональными обязанностями каждого вновь принимаемого на работу работника до заключения с ним трудового договора.

Работодатель в течение двух недель, с момента приема на работу работника, предоставляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

1.2. Заключив трудовой договор, работодатель и работник обязаны выполнять его условия. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и функциональными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

1.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- соблюдение законов, других нормативно-трудовых актов Российской Федерации, Ульяновской области, администрации города Ульяновска;
- Заключение (перезаключение) коллективного договора по требованию профсоюзной организации или иного представительного органа работников;
- Здоровье и безопасные условия труда;
- Замену, пополнение технического оснащения и оборудования для повышения уровня учебного процесса;
- Информирование трудового коллектива о перспективах развития школы, ее финансового положения и другим вопросам;
- Предоставление рабочего места для работников, пострадавших на работе или перенесших тяжелые заболевания (по заключению МСЭ и КЭК) в пределах штатного расписания.

1.4. Работник школы обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- систематически повышать свой профессиональный уровень (Статья 48 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.12.2017) "Об образовании в Российской Федерации";
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить руководителю школы либо члену администрации школы о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью учащихся и работников, сохранности имущества работодателя.»

1.5. Администрация подтверждает, что рабочее время педагогов, работающих на постоянной основе, устанавливается, исходя из норм учебной нагрузки за ставку заработной платы.

Раздел 2. Обеспечение занятости.

2.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость – важное условие благополучия работников. Работодатель обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде чем уволить кого-

либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников.

2.2. В случае проведения реорганизационных процедур работодатель по согласованию с управлением образования администрации города Ульяновска предусматривает сохранение не менее 70% рабочих мест.

В случае невозможности сохранения рабочих мест предусматривает переподготовку за счет средств организации не менее 50% работников.

2.3. При кратковременном снижении численности учащихся образовательного учреждения, для сохранения потенциала коллектива, работодатель обеспечивает:

2.3.1. Временную приостановку найма новых работников на вакантные места;

2.3.2. Перевод работников на режим неполного рабочего времени с их согласия; сокращение управленческих расходов (при отсутствии часов, разрешить работнику, с его согласия, работать на неполную ставку); работать в другом месте по совместительству;

2.3.3. Другие меры, направленные на сохранение рабочих мест.

2.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением штата рассматриваются в соответствии с действующим Уставом организации при участии профсоюзного комитета с представлением обоснования по сокращению.

2.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца предоставить профсоюзному комитету проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращения должностей.

2.6. При сокращении преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст.179 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017)» имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие на данном предприятии свыше 20 лет;
- имеющие большой трудовой стаж на данном предприятии;
- одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.
- работающие лица, не находящиеся на пенсии по возрасту, по сравнению с работающими пенсионерами по возрасту.

Раздел 3. Развитие персонала.

3.1. В целях эффективной работы школы, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель:

3.1.1. Разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях и доводит его до сведения работников.

3.1.2. Осуществляет должностные перемещения с согласия работника, с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестации на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

3.1.3. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

3.1.4. Предусматривает при заключении трудового договора (контракта) с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной и деловой квалификации.

3.1.5. Обеспечивает льготы и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Раздел 4. Режим труда и отдыха.

- 4.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным органом с учетом специфики работы.
- 4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать для рабочих и служащих 40 часов в неделю, для педагогических работников 36 часов согласно ст.55 п.5 Федерального Закона «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ..
- 4.3. Работодатель вправе по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с производственной необходимостью уточнять или изменять графики работы по времени и в части продолжительности рабочей смены в соответствии с «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017)», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ.
- 4.4. Работникам, имеющим детей до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), по их личному заявлению и соглашению сторон предоставляется неполная рабочая неделя или неполный рабочий день, а также разрешается работа по смешанному графику. Одному из работающих родителей детей-инвалидов до 18 лет предоставляются 4 оплачиваемых выходных дня в месяц.
- 4.6. Продолжительность работы (смены) накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.
- 4.7. Работодатель может привлекать работников, с их согласия, к работе в выходные и праздничные дни для выполнения неотложных работ, в соответствии с действующим законодательством.
- 4.8. Работодатель обязуется не привлекать работников к выполнению несвойственных им функций. В случае привлечения работника (только с его согласия) должна быть установлена компенсация.
- 4.9. Администрация не имеет права заставлять работника выполнять неквалифицированную работу.
- 4.10. Соблюдать регламент при проведении педсовета и профсоюзного собрания не более 2-х часов, совещание при директоре не более 1-го часа.
- 4.11. Проводить педсоветы не чаще 1 раза в четверть, совещание – не чаще 2-х раз в месяц, единым днём совещаний определить понедельник.
- 4.12. Соблюдать надлежащие санитарно-гигиенические условия труда на рабочих местах, температурный режим, обеспечивать капитальный и текущий ремонт помещений.
- 4.13. Обеспечивать учителей и учащихся современными учебными пособиями и оборудованием в необходимом количестве, техническими средствами обучения.
- 4.14. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.
- 4.15. Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1 час с соответствующим сокращением нормальной продолжительности рабочего времени.
- 4.16. Супругам, работающим в одной школе, предоставляется право одновременного ухода в отпуск.
- 4.17. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют работники, входящие в Перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем, дающих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 2) и работникам школы за выслугу лет в данной организации – 1 день за каждые 5 лет непрерывной работы.
- 4.18. Ежегодный минимальный и дополнительный отпуск суммируется, и по желанию работника с согласия директора, может предоставляться по частям в течение учебного года. При этом продолжительность части не может быть менее 14-ти календарных дней.
- 4.19. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнения родственного долга и по другим уважительным причинам, по

личному заявлению с разрешения директора школы, предоставляются краткосрочные отпуска в следующих случаях:

- работающим женщинам для ухода за ребенком в возрасте до 3-х лет – 14 дней;
- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет - 14 дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалид с детства) в возрасте до 18 лет – 14 дней;
- одиноким матерям (отцам), имеющим ребенка до 14-ти лет – 14 дней;
- мужчинам в связи с рождением ребенка в семье – 1 день;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок по заключению органов здравоохранения;
- работающим пенсионерам по возрасту – 7 дней;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 3 дня;
- в связи с юбилеем (50, 55, 60 лет) – 3 дня;
- в связи с бракосочетанием работника – 3 дня;
- в связи с похоронами родственника или близкого человека – 1-3 дня;
- родителям, в связи с проходами сына в армию – 1-3 дня;
- родителям детей 1 класса – 1 день (1 сентября).

По соглашению с работодателем указанные отпуска могут быть полностью или частично оплачены или взяты в счет ежегодно представляемого очередного отпуска.

4.20. Предоставлять учителю время для самообразования во время каникул.

4.21. Предоставлять работникам право брать дни отпуска в период каникул.

4.22. Определить режим работы в осенние, зимние и весенние, летние каникулы в пределах нагрузки, учитывая суммарную выработку за все каникулы.

4.23. Неоплачиваемый отпуск работник может брать только по своей инициативе. В летний каникулярный период времени, не совпадающий с очередным отпуском, педагогические работники могут привлекаться к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, согласно составленного администрацией графика.

4.24. При организации учебного процесса, для его эффективности и исключения возможности нарушения, обратить внимание на:

- рациональное составление расписания учебных занятий (не более 2-х окон в неделю) с учетом обеспечения педагогической целесообразности и максимальной экономии времени учителя;
- продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих, своевременное оставление графика работ и ознакомление с ним каждого работника;
- извещение администрации за 20-30 минут до начала занятий о невозможности прибыть на работу по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам;
- при делении групп для проведения занятий по предметам при наличии фонда оплаты труда считать наполняемость группы 14 человек предельно допустимой.

Раздел 5. Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты.

5.1. Оплата труда работников производится согласно Положения об отраслевой системе оплаты труда работников МБОУ «Баратаевская средняя школа», утвержденному работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 3).

5.2. Оплата труда педагогических работников производится по часовым тарифным ставкам согласно единой тарифной сетке, квалификации, аттестации и тарификации работника. По месячным окладам – для рабочих. По должностным окладам согласно штатному расписанию – для руководителей и других категорий работников.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других

случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (Приложение № 4). Любые изменения и дополнения, касающиеся оплаты труда, должны быть оформлены как дополнения к действующему коллективному договору.

5.3. Устанавливается доплата работникам:

- за работу в ночное время 20% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

5.4. Работникам школы за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового базового оклада (базового должностного оклада) сверх базового оклада (базового должностного оклада) за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.5. Оплата простоя не по вине работника производится в полном объеме.

5.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

(часть шестая в ред. Федерального закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ)

При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Согласно ч.1.статьи 136 Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ), при выплате заработной платы директор школы обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате

5.7. Работникам, уходящим в отпуск, зарплата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, отпуск по требованию (личному заявлению) работника может быть перенесен.

5.8. Расчет отпускных производится в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утвержденным Правительством Российской Федерации.

5.9. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работников счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

5.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст.236 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017)

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.11. Работа в детском оздоровительном лагере оплачивается в размере, предусмотренном положением об оплате труда. Установить единовременные доплаты и надбавки за работу в летнем оздоровительном лагере.

5.12. Предоставлять женщинам, работающим в школе и находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от полутора до трех лет, ежемесячную выплату в размере минимальной оплаты размера труда при условии дополнительного финансирования данной меры социальной поддержки.

Раздел 6. Улучшение условий и охраны труда.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

6.1. Своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности работников школы в соответствии с законодательством. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж.

6.2. Обеспечивать работников бесплатно спецодеждой.

6.3. Проводить плановые медицинские осмотры за счет средств работодателя (по заявлению работников).

6.4. Обеспечить профессиональную переподготовку работника за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места, вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.

6.5. Информировать работников об условиях по охране труда на рабочих местах, о полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.6. Осуществлять обязательное медицинское и социальное страхование работников.

6.7. Обеспечить необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда (брошюры, тексты инструкции).

6.8. Создать в школе на паритетной основе совместную комиссию по охране труда.

Члены комиссии выполняют свои обязанности на основе Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда (Приказ Минтруда России от 12.02.2014 N 96 (ред. от 24.01.2018) "О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых постановлений и приказов Министерства труда Российской Федерации, Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации").

Организовать за счет средств работодателя обучение уполномоченных лиц и членов совместных комиссий.

6.9. Обеспечить условия для деятельности уполномоченных лиц по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение заработной платы, доступность информации и др.)

6.10. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в части 2 статьи 8 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий

труда и предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (при наличии таких предложений) (в ред. Федерального закона от 01.05.2016 N 136-ФЗ)

- не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;
- ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда. 6.11. Работникам, связанным с грязными работами, ежемесячно выдавать бесплатные моющие средства в соответствии с утвержденным перечнем (Приложение № 6).

6.12. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний, разработанных на основе анализа травматизма и заболеваний, а также соглашения по охране труда (Приложение № 7).

6.13. На время приостановки работ в школе, кабинете, лабораториях, мастерских вследствие нарушения нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок;

- отказ работника от выполнения работ в случае непосредственной опасности для жизни и здоровья или от выполнения тяжелых работ с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором или дополнительными обязанностями, не влечет для него каких-либо необословленных действий со стороны администрации;

- обеспечить в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями (нормами) температурный, воздушный, световой и водный режим в школе;

- организовать горячее питание учителей и работников школы на базе школьной столовой.

6.14. Предусмотреть предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченному по охране труда для выполнения возложенных на него обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 процентов (п. 7.2.9. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы).

Раздел 7. Социальное развитие коллектива.

Администрация обязуется:

7.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами РФ, решением Главы администрации области ветеранам труда, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам и другим категориям граждан.

Раздел 8. Условия работы профсоюзной организации.

8.1. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников школы (ст 29. «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017)», ст 11. Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ);
- содействия их занятости;

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- права работников на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов;
- профсоюзный комитет является правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов;
- права профсоюзного комитета на осуществление общественного контроля за соблюдением «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017)», законодательства по охране труда, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель создает необходимые условия для деятельности профсоюзного органа:

- представляет бесплатно помещение (со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной) для работы самого профсоюзного органа, а также помещение для проведения профсоюзных собраний;
- представляет бесплатно средства связи;
- предоставляет возможность участия с правом голоса председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа школы (глава 8 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017)»);
- гарантирует признание, неприкосновенность, защиту прав собственности профсоюзов;
- беспрепятственно предоставляет достоверную информацию о деятельности предприятия, в том числе по социально-трудовым вопросам;
- членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное время в течение рабочего дня с сохранением среднего заработка, для выполнения общественных обязанностей;
- не допускает дискриминацию работников по факту принадлежности к профсоюзам.

8.3. Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников не членов профсоюза, полномочиями, предоставленными Уставом (ст. ст. 384,387,399,400 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017)», п.1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ):

- проводит бесплатные юридические консультации;
- представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других инстанций в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

8.4. Профсоюзный орган:

- направляет работу по культуре, спорту, отдыху в интересах работников и членов их семей;
- вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально трудовым вопросам;
- осуществляет общественный контроль за исполнением средств, направляемых на проведение социально-культурных мероприятий, оказывает содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств.

8.5. Работодатель не препятствует безналичному удержанию из заработной платы членов профсоюзов членских взносов и перечислению их в распоряжение районной профсоюзной организации на единый расчетный счет.

8.6. Работодатель участвует (по приглашению профсоюзного комитета) в обсуждении вопросов профсоюзной деятельности.

8.7. В соответствии со статьей 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ - работники, избранные в состав профкома школы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия

профкома, членами которого они являются, а председатель – без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

- не допускается увольнение по инициативе администрации (работодателя) лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации школы или совершении работниками виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнения происходит с согласия профсоюзного органа.

8.8. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица и директор школы несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017)).

Раздел 9. Ответственность за выполнение коллективного договора.

9.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о ходе его выполнения на собрании работников организации.

Контроль за выполнение коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

9.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и выполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются административной ответственности согласно действующему законодательству.

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в семидневный срок с момента его подписания.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, в Министерство труда и социального развития Ульяновской области на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании (конференции) работников.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профкома, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в квартал с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

10.4. Профсоюзный комитет вправе запрашивать и получать достоверную информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора; при необходимости требовать от работодателя заслушивания на своих заседаниях о ходе выполнения договора.

10.5. Стороны обязуется начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Подписи:

От работодателя:

Директор школы:

_____ В.Ф. Ефимов
« ____ » _____ 20__ года

От работников:

Председатель профсоюзной
организации школ:

_____ Ю.Ю. Михайлин
« ____ » _____ 20__ года

Приложение № 1
к коллективному договору

Принято
На заседании педсовета
Протокол № 1 от 11.01.2018 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор школы
В.Ф. Ефимов

Приказ № 4 А от 11.01.2018 г.

Правила внутреннего трудового распорядка для работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Баратаевская средняя школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017)», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017)» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Баратаевская средняя школа».

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся не допускается.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

- дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017)», иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
- общеобразовательное учреждение – образовательное учреждение, действующее на основании Устава МБОУ «Баратаевская средняя школа» (далее – образовательное учреждение);
- педагогический работник – работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;
- представитель работодателя – руководитель учреждения или уполномоченные им лица в соответствии с «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017)», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;
- выборный орган первичной профсоюзной организации – представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;
- работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;
- работодатель – юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.190 «Трудового кодекса Российской Федерации»

от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017)») в порядке, установленном ст. 372 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017)» для принятия локальных нормативных актов (Коллективным договором образовательного учреждения может быть предусмотрен иной порядок принятия локальных нормативных актов – по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 8 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017))).

1.6. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителя учреждения.

Правила соблюдаются на всей территории учреждения, включая отдельно расположенные структурные подразделения.

1.7. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в учреждение, обязано предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (*иной – документ, удостоверяющий личность, выданный органами внутренних дел*);
- трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- военный билет (временное удостоверение), удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании (*при поступлении на работу на педагогические должности: учителя-логопеда, учителя-дефектолога, логопеда, педагога-психолога предъявляются требования к профилю полученной специальности*);
- медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствования;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.1.2. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.1.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой – у работника.

Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

2.1.4. Руководители, специалисты и учебно-вспомогательный персонал принимаются на должности, наименование которых соответствует штатному расписанию.

2.1.5. Обязательными условиями для включения в трудовой договор являются:

- место работы;
- трудовая функция (работа в (по) должности);
- по специальности;
- квалификационная категория;

- дата начала работы, а также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- объем учебной нагрузки (для учителей);
- характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- режим труда и отдыха;
- условия оплаты труда (размер ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью

Данные обязательные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.1.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы;
- для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- при заключении договора с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

В иных случаях срочный договор заключается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.1.7. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание не устанавливается:

- беременным женщинам и лицам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигшим возраста 18 лет;
- лицам, окончившим имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности;
- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лицам, имеющим действующую квалификационную категорию.

2.1.8. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения – не более шести месяцев.

2.1.9. В соответствии со ст. 66 Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017) работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.10. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.11. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017), иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017)).

2.1.12. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017).

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается.

Должностные обязанности руководителя учреждения не могут исполняться по совместительству.

2.1.13. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017)).

2.2. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ст. 74 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.2.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (*работы в должности по определённой специальности, квалификации*).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой

работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.2.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.2.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.2.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017).

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

2.2.7. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017) отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Прекращение трудового договора:

2.3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.3.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.3.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного

трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.3.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017) или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, за исключением, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен другой работник, которому в соответствии с «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017) не может быть отказано в заключении трудового договора.

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы, а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.3.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.3.6. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017)).

2.3.7. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с учителем, в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года. (В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204).

2.3.8. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017) и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017) являются:

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

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

2.3.9. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;
 - несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.3.10. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.3.11. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017) или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.3.12. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017) или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017) или иного федерального закона.

2.3.13. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

III. Основные права, обязанности сторон и ответственность сторон трудового договора.

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017), иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017), иными нормативными правовыми актами;

3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017), иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017), иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017), иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры за счёт средств работодателя;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

3.3.4. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами Ульяновской области, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательной деятельности;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017), иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017), иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017);

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017), коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017);

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017), законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств (средств учредителя) обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.14. производить оплату командировочных расходов при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность.

3.6.15. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.16. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.17. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.18. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.19. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017) или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017) и иными федеральными законами (ст. 232 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017)).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017) или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017) возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст.236 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017)»

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017) или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017) или иными федеральными законами.

3.8. Работникам запрещается:

3.8.1. курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества, хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

3.8.2. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

Учебный год в учреждении начинается 1 сентября.

Продолжительность учебного года на первой, второй и третьей ступенях общего образования составляет *не менее* 34 недель без учета государственной (итоговой) аттестации, в первом классе – 33 недели.

Продолжительность каникул в течение учебного года составляет не менее 30 календарных дней, летом – *не менее* 8 недель. Для обучающихся в первом классе устанавливаются в течение года дополнительные недельные каникулы.

4.1.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Для женщин, заключивших трудовой договор с образовательным учреждением, находящихся в сельских населённых пунктах, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (если иными законодательными актами не предусмотрена меньшая продолжительность) (*Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»*).

Рабочее время всех сотрудников Школы учитывается в астрономических часах. Один астрономический час – 60 минут. В связи с этим, для выработки оплачиваемых часов педагоги приходят на работу за 20 минут до начала своего урока (ежегодный приказ «О режиме работы школы»). Короткие перерывы (перемены) между уроками (занятиями) являются рабочим временем педагога.

Продолжительность уроков (занятий) в кружках и секциях, а также индивидуальных и групповых составляет 40 минут.

Занятия кружковой работой (за счет часов дополнительного образования) проводятся педагогами также и во время осенних, зимних и весенних каникул.

Непедагогические сотрудники и заместители директора работают по графику, утвержденному директором Школы.

4.1.3. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, календарным учебным графиком (по согласованию с органами местного самоуправления), графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, условиями трудового договора.

4.1.4. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее – учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I классов. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут.

4.1.5. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме; организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях,

проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности;

выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ;

периодические кратковременные дежурства в учреждении в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников МБОУ «Баратаевская средняя школа», в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются: режим рабочего времени каждого педагогического работника, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

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

Педагогическим работникам МБОУ «Баратаевская средняя школа», участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) и основного государственного экзамена (ОГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ (Приказ от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.6. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель – дефектолог, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.7. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего

времени (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы)) и времени необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 4.1.6. настоящих правил.

Порядок привлечения, устанавливается локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.8. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и утверждается приказом директора школы.

4.1.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.10. Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: заместители директора школы, заведующая канцелярией, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер.

4.1.11. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017).

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017) и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017)).

4.1.13. Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: сторож, вахтёр.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.14. Для следующих категорий работников сторож вводится суммированный учет рабочего времени за учетный период месяц. Учетный период не может превышать одного года.

4.1.15. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.16. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в класс после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

4.1.17. Заработная плата выплачивается работникам школы за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 05 и 18 числа каждого месяца.

4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год отдельно по полугодиям.

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

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. При возложении на учителей учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителями объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017), а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители и другие работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых МБОУ «Баратаевская средняя школа» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объеме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с трудовым договором).

4.3. Время отдыха:

4.3.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному приказу работодателя.

Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.3.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

4.3.3. Педагогические работники МБОУ «Баратаевская средняя школа» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

4.3.4. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью установленной в коллективном договоре учреждения.

4.3.5. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой работодатель имеет право по просьбе работника часть его отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией в соответствующем размере.

4.3.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

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

4.3.7. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.3.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.9. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017), иными федеральными законами или коллективным договором.

V. Поощрения за успехи в работе.

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявление благодарности, премия, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии, а также снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания, в случае его наличия.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным, ведомственным наградам.

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение.

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, установленных уставом образовательного учреждения, трудовым договором, настоящими Правилами, приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9 или 10 части первой ст. 81 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017), а также п. 7, 8 части первой ст. 81 «Трудового кодекса Российской Федерации» от

30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017) в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п.п. 1,2 ст. 336 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017)

6.2. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа по следующим основаниям:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а 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 охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017)).

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником МБОУ «Баратаевская средняя школа» норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (пункты 2 и 3 ст. 55 Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной

деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

VII. Заключительные положения.

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в МБОУ «Баратаевская средняя школа» на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.12.2017) для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.