

АДМИНИСТРАЦИЯ БРАСОВСКОГО РАЙОНА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МБОУ Брасовского района Хотеевская основная
общеобразовательная школа**

Прошел уведомительную регистрацию в администрации Брасовского
района

**Регистрационный номер 81
от 12 марта 2020 г**



Зам. главы администрации района

С.А.Литвяков

От работодателя:

Директор
общеобразовательного
учреждения

 **Ходин С.С.**
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

 **Савостина С.Е.**
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

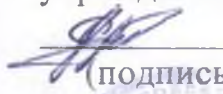
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Брасовского района Хотеевская основная общеобразовательная школа

на 2020-2022 год(ы)

Коллективный договор подписан 10.03 2020 Протокол № 1

От работодателя:

Директор
общеобразовательного
учреждения

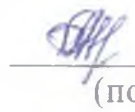
 Ходин С.С.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

 Савостина С.Е.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Брасовского района Хотеевская основная общеобразовательная школа

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее образовательное учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

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

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств в размере 1 процента от заработной платы на счет профсоюзной организации (ст. 30, 31 ТК РФ).

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

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

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

1.8. При реорганизации образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не

вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательного учреждения.

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

1.14. Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Регионального и Территориального соглашений.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

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

II. Трудовые отношения

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих

преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году

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

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательного учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

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

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий

трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

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

2.13. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения и иными локальным и нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.14. Работодатель обеспечивает в установленном трудовым законодательством порядке реализацию мер защиты персональных данных работников.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников не реже одного раза в три года.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую

местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-174, 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.4. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 81 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников:

- ликвидация образовательного учреждения,
- одновременное высвобождение 20% и более работников образовательной организации.

4.2. Ликвидация образовательного учреждения при наличии обучающихся допускается по окончании учебного года.

4.3. Массовое увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательном учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

4.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.5. Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности и (или) штата п.п. 2; 3; 5 ст. 81 ТК РФ производить

по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

4.6. Принимать меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в образовательную организацию, а также с подготовкой внутренней отчетности образовательной организации.

4.7. Стороны договорились, что:

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

4.7.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.7.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1__), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

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

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

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

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

— по соглашению между работником и работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, ~~иного~~ представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида ~~до 18 лет~~), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. При составлении расписания учебных занятий должны исключаться ~~нерациональные~~ затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная ~~последовательность~~ и не образовывались длительные перерывы (так называемые «~~окна~~»).

Педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю ~~для~~ методической работы и повышения квалификации.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие ~~праздничные~~ дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее ~~непредвиденных~~ работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения в целом.

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

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, ~~женщин~~ имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским ~~заключением~~.

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

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

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к ~~педагогической~~ и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается ~~приказом~~ руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал ~~привлекается~~ к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных

ний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять работникам, по их письменному заявлению отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию 3 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников 5 календарных дней.

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

5.11.3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе образовательного учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок.

5.11.4. Продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается работником и работодателем, фиксируется в приказе образовательного учреждения. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 3 календарных дней.

5.11.5. В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом мнения работника.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к следующему основному оплачиваемому отпуску.

5.11.6. За счет средств, полученных образовательным учреждением от платных образовательных услуг, возможна оплата длительного отпуска. Условия и порядок оплаты определяются работодателем с учетом мнения выборного

профсоюзного органа, учетом имеющихся в образовательном учреждении средств и фиксируется в приказе о предоставлении длительного отпуска.

5.12. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.13. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.14. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в образовательном учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

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

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

5.16. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.17. Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

5.18. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен).

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

VI. Оплата труда и нормы труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Брянской области

6.3. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть

меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.4. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой части фонда оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации

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

6.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

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

6.8. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные дни: 10 и 25 числа ежемесячно.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

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

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

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

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

6.13. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.15. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при

тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

6.16. В случаях, когда система оплаты труда работников образовательного учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

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

6.17. За педагогическими и другими работниками образовательного учреждения, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата в полном объеме.

6.18. Стороны договорились совершенствовать систему оплаты труда педагогических и иных работников образовательного учреждения путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда с тем, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы составляли в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению систем оплаты труда работников.

6.19. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена производится оплата за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной оплаты устанавливаются Правительством Брянской области за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

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

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7. Стороны договорились:

7.1. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

7.2. Установить, особый порядок аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям, применяется для следующих категорий педагогических работников муниципального образовательного учреждения:

- награжденных государственными наградами (орденами, медалями);
- имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»;
- имеющих ученую степень или ученое звание;
- победителей всероссийских и регионального очных этапов конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Преподаватель года» и др., проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством образования и науки РФ в межаттестационный период;
- подготовивших победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством образования и науки РФ в межаттестационный период.

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

7.4. В целях защиты интересов педагогических работников:

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

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

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

7.4.4. Работодатель:

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

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

7.4.5. Производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.

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

- длительная нетрудоспособность;
- отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, или ухода на пенсию;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7.4.7. Принимает меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в образовательное учреждение, а также с подготовкой внутренней отчетности.

7.5. При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, в т. ч. на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавших в нем, ранее уволенным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата.

7.6. 2. Работникам, имеющим инвалидность, по его заявлению предоставляется возможность работы по индивидуальному гибкому графику.

VIII. Молодежная политика

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательном учреждении:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионными программными продуктами;
- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей

надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;

- развитие эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их служебному росту;

- развитие творческой активности молодежи, содействие участию молодых педагогов в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в различных профессиональных конкурсах («Учитель года», «Воспитатель года» и т.п.);

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;

- содействие решению жилищных проблем молодых педагогов;

8.2. Профсоюзная организация совместно с работодателем разрабатывают:

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;

- критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательном учреждении и осуществляет ее мониторинг.

IX. Охрана труда и здоровья

9. Работодатель обязуется:

9.1. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда из всех источников финансирования, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, проведение предварительных и периодических медицинских осмотров и другие мероприятия в размере не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательным учреждением муниципальных услуг.

9.2. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) в Фонд социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок.

9.3. Обеспечить право работников образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

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

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

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

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

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

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

9.10. Создать в соответствии со статьей 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

9.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется: проводить работу по оздоровлению работников и их детей.

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 процента от заработной платы.

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

10.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

10.8. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ)

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

- утверждение должностных обязанностей работников;
- изменение существенных условий трудового договора.

10.9. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 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 виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 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.

10.10. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках.

10.11. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2, работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации.

XI. Обязательства профсоюзной организации

11. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства на счет первичной профсоюзной организации, в размере 1 процента заработной платы.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменением норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

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

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

11.5. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

11.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

11.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

XII. Контроль за выполнением коллективного договора.

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

12.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения -

забастовки.

12.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, учитываются в течение срока их действия при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работ в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, призывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ

	безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физической культуры
Руководитель физического воспитания	Учитель физической культуры; преподаватель физической культуры, физического воспитания; инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель музыки, рисования и черчения общеобразовательной организации; концертмейстер	Преподаватель, преподаватель спецдисциплин организаций профессионального образования сферы культуры и искусства, концертмейстер детской школы искусств (музыкальной, художественной, хореографической); музыкальный руководитель, концертмейстер образовательной организации и учреждения социальной защиты и социального обслуживания населения
Учитель физической культуры; руководитель, преподаватель физического воспитания; инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Методист (при совпадении предмета)	Учитель, преподаватель предмета, педагог дополнительного образования

Утверждено решением
Педагогического совета.
Протокол № 57 от 28.08.2019г.

Утверждаю
Директор МБОУ Хотеевская ООШ
Ходин С.С.
Приказ № 35 от 30.08.2019г.

Правила внутреннего трудового распорядка для работников образовательного учреждения

Общие положения.

Труд свободен. В соответствии с Конституцией РФ и РБ граждане имеют право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Обязанность и дело чести каждого гражданина – добросовестно трудиться, соблюдать трудовую дисциплину. Дисциплина труда – это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, ответственное отношение к своей работе, производительное использование рабочего времени.

Правила внутреннего трудового распорядка имеют цель – дальнейшее укрепление трудовой дисциплины, организацию труда на научной основе, рациональное использование рабочего времени.

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка общества разработаны на основе Трудового Кодекса РФ.

Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях предусмотренных действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка – совместно или по согласованию с выборным органом (советом трудового коллектива).

Порядок приема и увольнения работников.

Работник реализует право на труд путем заключения трудового договора с работодателем.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

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

Работодатель обязан вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в обществе свыше пяти дней, если работа в данном обществе является для работника основной.

3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под росписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в обществе правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, коллективным договором.

4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, подлежит обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию.

5. При приеме на работу или при переводе работника в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- а) ознакомить с Уставом школы, с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям;
- б) ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка;
- в) проинструктировать по охране труда и ТБ, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

6. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка учета кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовки, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, список из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях.

Личное дело хранится в школе.

7. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника: по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника и в связи с простоем, в т. частичным.

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

29. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

При расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) работник предупреждает об этом работодателя в письменной форме за две недели.

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

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, произвести с ним окончательный расчет.

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

210. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до увольнения.

211. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может быть в случаях, предусмотренных действующим ТК РФ:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;
- сокращения численности или штата работников организации;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания его в отпуске.

Работодатель о расторжении трудового договора по сокращению численности или штата работников обязан письменно уведомить совет трудового коллектива.

212. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку внесенной в нее записью об увольнении, произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылками на соответствующую статью, пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2 Основные обязанности работников.

- 2.1. Работать честно и добросовестно;
- 2.2. соблюдать трудовую дисциплину;
- 2.3. своевременно и точно исполнять распоряжения администрации школы;
- 2.4. бережно относиться к имуществу школы;
- 2.5. выполнять установленные нормы;
- 2.6. осуществлять обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета, проводить уроки и другие учебные занятия в закрепленных за ним, по распоряжению, учебной нагрузки классов;
- 2.7. реализовать применяемые в школе образовательные программы в соответствии с учебным планом и расписанием занятий;

- А обеспечивать уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта;
- Б выполнять правила и нормы охраны труда, ТБ и противопожарной защиты и обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса;
- В вести в установленном порядке классную документацию, осуществлять текущий контроль успеваемости обучающихся по принятой в школе системе;
- Г выставлять оценки в классный журнал и дневник обучающегося, своевременно предоставлять администрации отчетные данные;
- Д заменять на уроках временно отсутствующих учителей по распоряжению заместителя руководителя школы по УВР;
- Е соблюдать Устав и правила внутреннего трудового распорядка школы, иные локальные нормативные акты школы;
- Ж соблюдать законные права и свободы обучающихся;
- З готовиться к проведению занятий, систематически повышать свою профессиональную квалификацию, участвовать в деятельности методических объединений и других формах методической работы, принятых в школе;
- И участвовать в работе педагогического совета школы;
- Й поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся;
- К проходить периодические бесплатные медицинские обследования.

Основные обязанности администрации.

- А Обеспечить соблюдение требований Устава средней школы и правил внутреннего трудового распорядка;
- Б рационально организовать труд работников;
- В всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину;
- Г совершенствовать учебно-воспитательный процесс, распространять и внедрять работу учителей, воспитателей и других работников школы профессиональной и деловой квалификации;
- Д обеспечивать систематическое повышение работниками школы профессиональной и деловой квалификации;
- Е принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимыми помещениями, хозяйственным инвентарем;
- Ж обеспечивать соблюдение в школе санитарно-гигиенических норм и правил, сохранность имущества школы;
- З создавать условия работы, соответствующие правилам охраны труда и противопожарным правилам;
- И организовать горячее питание учащихся и работников школы;
- Й организовать учет явки на работу и ухода с работы работников школы;
- К постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися требований и инструкций по ТБ, санитарии и гигиене, противопожарной безопасности;
- Л принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся;
- М правильно организовать труд педагога;
- Н оборудовать рабочее место педагога в соответствии с правилами охраны труда и ТБ;

- Б. неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам педагога, улучшать условия его труда и быта;
- В. своевременно, не реже двух раз в месяц, выплачивать педагогу обусловленную настоящим договором заработную плату;
- Г. проводить инструктаж педагога по ТБ, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;
- Д. создать условия для повышения педагогам профессиональной квалификации.

Рабочее время и его использование.

- 1. В школе установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Время начала и окончания работы в школе устанавливается в зависимости от количества смен администрацией школы. Администрация школы обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы.
- 2. Установление учителями нагрузки на новый учебный год производится директором школы совместно с местным комитетом профсоюза до ухода учителей в отпуск, с тем, чтобы они знали, в каких классах и с какой учебной нагрузкой будут работать в предстоящем учебном году. При этом:
 - а) учителей, как правило, должны сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;
 - б) учебная нагрузка учителя не должна превышать количество часов, разрешенных законом;
 - в) объем учебной нагрузки у учителей должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года;
- 3. Расписание уроков утверждается директором школы и составляется с учетом исполнения требований педагогической целесообразности и максимальной экономии времени учителя;
- 4. Работа учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и прочих определяется графиком, утвержденным директором школы. График должен быть вывешен на видном месте. Графики работы должны предусматривать недельный непрерывный отдых работника продолжительностью не менее 42 часов. При режиме суммированного учета времени продолжительностью недельного непрерывного отдыха может быть более или менее 42 часов, но в среднем за учетный период не менее 42 часов;
- 5. Администрация школы привлекает учителей и военных руководителей к дежурству по школе. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий в школе и продолжаться не более 20 минут после окончания уроков. График дежурств утверждается директором по согласованию с местным комитетом профсоюза на месяц и вывешивается в учительской комнате.
- 6. Не допускается привлекать к дежурству в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, кормящих грудью;
- 7. Во время осенних, зимних, весенних каникул, а также во время летних каникул, совпадающих с очередным отпуском, педагогические работники привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул;
- 8. Заседания педагогического совета проводятся, как правило, один раз в учебную четверть. Занятия внутришкольных методических объединений учителей проводятся не чаще 2-х раз в учебную четверть. Заседания педсовета школы и занятия внутришкольных методических объединений должны продолжаться не более 2-3 часов; родительские собрания – не более 1,5-2 часов; собрания

льников и заседания организаций школьников – не более 1 часа; занятие
жков – от 45 мин. до 1,5 часов;

очередность представления ежегодных отпусков устанавливается
министрацией школы по согласованию с местным комитетом профсоюза.
фик отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до
жения всех работников школы. Учителям и другим пед. работникам ежегодные
пуска предоставляются в период летних каникул. Предоставление отпуска
ектору школы оформляется приказом по соответствующему органу народного
зования, а другим работникам – приказами по школе;

Учителям и другим работникам школы запрещается:

изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
удлинять и сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;

запрещается:

отвлекать учителей, военных руководителей и учащихся от занятий для участия
в различных хозяйственных работах, не связанных с учебным процессом; для
проведения в учебное время дней здоровья, этики, спортивных соревнований и
др. мероприятий;

отвлекать учителей и руководителей школы в учебное время от их прямых
обязанностей для участия в различного рода совещаниях, семинарах, проверках;
созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по
общественным делам;

посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с
решения директора школы и его заместителей после согласования с учителем.
ид в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только
ектору школы и его заместителям. Делать учителям замечания по поводу их
боты во время урока не разрешается. В случае необходимости такие замечания
ются администрацией школы по окончании урока в отсутствии учащихся.

Поощрения за успехи в работе.

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и
питании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и
другие достижения в работе администрацией школы применяются следующие
поощрения:

объявление благодарности.

За указанные достижения в работе администрация школы совместно с
стным комитетом профсоюза может представить в вышестоящий орган
одного образования работников к премированию, награждению ценным
арком, почетной грамотой. Поощрения объявляются в приказе или
поряжении, доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в
удовую книжку работника. Работникам, успешно и добросовестно
полняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь
премущества и льготы в области социально-культурного обслуживания;
за особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие
тны к награждению орденами, медалями, присвоению почетного звания
«Заслуженный учитель», награждению нагрудными значками «Отличник
одного образования».

Взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания или применение мер общественного воздействия;

2. За нарушение трудовой дисциплины администрация школы применяет следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечания;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям;

3. Дисциплинарные взыскания налагаются директором школы, а также ответственными должностными лицами органов народного образования в пределах предоставленных им прав.

Работники, избранные в состав местного комитета профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия местного комитета, а председатель этого комитета – без предварительного согласия существующего профсоюзного органа;

4. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть получены объяснения в письменной форме. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

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

6. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, выполняемая работа и поведение работника;

7. Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе и сообщается работнику под росписку в трехдневный срок. Приказ доводится до сведения работников данной школы;

8. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация может издать приказ о снятии наложенного взыскания, не истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при том проявил себя как хороший и добросовестный работник.

Утверждено решением
педагогического совета.

Протокол № 57 от 28.08.2012

Утверждаю

Директор МБОУ Хотеевская ООШ

 Ходин С.С.

Приказ № 35 от 30.08.2012

Положение по охране труда.

Обязанности руководителя образовательного учреждения по организации охраны труда.

1. Организует работу по созданию условий проведения образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством о труде и другими актами по охране труда и Уставом общеобразовательного учреждения.
2. Обеспечивает безопасную эксплуатацию оборудования и инженерно-технических коммуникаций. Организует осмотры и ремонт зданий образовательного учреждения.
3. Назначает приказом ответственных лиц за соблюдением охраны труда в кабинетах, мастерских и других помещениях.
4. Утверждает должностные обязанности по охране труда для работодателей и служащих по охране труда.
5. Принимает предложения членов коллектива по оздоровлению и улучшению условий работы.
6. Выносит на обсуждение коллектива вопросы организации работы по охране труда.
7. Отчитывается на собрании трудового коллектива о состоянии охраны труда, улучшении условий образовательного процесса, принимаемых мерах по устранению недостатков.
8. Организует обеспечение работников образовательного учреждения средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми инструкциями.
9. Поощряет работников за обеспечение здоровых и безопасных условий труда и привлекает к дисциплинарной ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде.
10. Проводит профилактическую работу по предупреждению травматизма учащихся и работников.
11. Принимает новых работников только после прохождения медосмотра.
12. Составляет список лиц, подлежащих обязательному регулярному медосмотру.
13. Организует и составляет (утверждает) график проведения медосмотров в коллективе.
14. Организует работу комиссий по приемке образовательного учреждения к новому учебному году. Подписывает акты приемки.
15. Обеспечивает выполнение директивных и нормативных документов по охране труда. Подписаний инспекции труда.
16. Немедленно сообщает о групповом, тяжелом несчастном случае или случае со смертельным исходом органам управления образованием. Устраняет причины, приведшие к несчастным случаям. Обеспечивает своевременное и объективное расследование несчастных случаев.
17. Заключает и организует совместно с педагогическим коллективом ежегодные соглашения по охране труда. Раз в полугодие подводит итоги их выполнения.
18. По согласованию с педагогическим коллективом утверждает инструкции по охране труда для работающих и учащихся. Организует пересмотр инструкций в установленном порядке.
19. Проводит вводный инструктаж по охране труда с вновь прибывшими на работу лицами, инструктаж на рабочем месте с сотрудниками образовательного учреждения. Оформляет проведение инструктажей в журнале.
20. Планирует в установленном порядке периодическое обучение работников образовательного учреждения по вопросам охраны труда на курсах и семинарах.

20. Принимает меры совместно с педагогическим коллективом по улучшению питания, качественного приготовления пищи в столовой.
21. Принимает меры совместно с медицинскими работниками по улучшению медицинского обслуживания и оздоровительной работы.
22. Организует обеспечение учебно-трудовой нагрузки работающих и учащихся с учетом их психофизиологических особенностей, организует оптимальные режимы труда и отдыха.
23. Запрещает проведение образовательного процесса при наличии опасных условий для здоровья работающих и учащихся.
24. Определяет финансирование мероприятий по обеспечению безопасности жизнедеятельности, проводит оплату больничных листов нетрудоспособности и оплату лицам, работающим в неблагоприятных условиях.
25. Несет персональную ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий образовательного процесса.

II. Должностная инструкция по охране труда для заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

1. Организует работу по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда.
2. Обеспечивает контроль за безопасностью используемых в образовательном процессе оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения.
3. Разрешает проведение образовательного процесса с обучающимися, воспитанниками при наличии оборудованных для этих целей учебных помещений, отвечающих правилам и нормам безопасности жизнедеятельности и принятым по акту в эксплуатацию.
4. Организует с участием зам. директора по АХЧ своевременное и качественное проведение паспортизации учебных кабинетов, мастерских, спортзала, а также подсобных помещений.
5. Составляет на основании полученных от медицинского учреждения материалов списки лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам с указанием фактора, по которому установлена необходимость проведения периодического медицинского осмотра.
6. Организует разработку и периодический пересмотр не реже 1 раза в 5 лет инструкций по охране труда, а также разделов требований безопасности в методических указаниях по выполнению практических и лабораторных работ.
7. Контролирует своевременное проведение инструктажа обучающихся, воспитанников и его регистрацию в журнале.
8. Определяет методику порядка обучения правилами дорожного движения, поведения на воде и улице, пожарной безопасности. Осуществляет проверку знаний обучающихся, воспитанников.
9. Проводит совместно с профкомом административно - общественный контроль безопасности использования, хранения учебных приборов и оборудования, химических реактивов, наглядных пособий, школьной мебели. Своевременно принимает меры к изъятию химических реактивов, учебного оборудования, приборов, не предусмотренных типовыми перечнями, в том числе самодельного, установленного в мастерских, учебных и других помещениях без соответствующего акта-разрешения, приостанавливает образовательный процесс в помещениях образовательного учреждения, если там создаются опасные условия для здоровья работников, обучающихся и воспитанников.
10. Выявляет обстоятельства несчастных случаев, происшедших с работающими, обучающимися, воспитанниками.
11. Несет ответственность за выполнение должностной инструкции в частности обеспечения безопасности жизнедеятельности.

III. Должностная инструкция по охране труда для заместителя директора по воспитательной работе.

1. Обеспечивает выполнение классными руководителями, воспитателями возложенных на них обязанностей по обеспечению безопасности жизнедеятельности.
2. Участвует в проведении административно-общественного контроля по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности, в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками, обучающимися или воспитанниками.
3. Несет ответственность за организацию воспитательной работы, общественно полезного труда обучающихся, воспитанников в строгом соответствии с нормами и правилами охраны труда.
4. Оказывает методическую помощь классным руководителям, руководителям групп, спортивных секций в организации походов, экскурсий, трудовых объединений, общественно полезного, производительного труда и т.п. по вопросам обеспечения охраны труда обучающихся, воспитанников, предупреждения травматизма и других несчастных случаев, организации их инструктажа.
5. Контролирует соблюдение и принятие мер по выполнению санитарно-гигиенических норм, требований, правил по охране труда, пожарной безопасности при проведении воспитательных мероприятий и работ вне образовательного учреждения с обучающимися, воспитанниками.
6. Организует с обучающимися, воспитанниками и их родителями (лицами, их заменяющими) мероприятия по предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий, несчастных случаев, происходящих на улице, воде и т.д.

IV. Должностная инструкция по охране труда для заместителя директора по АХР.

1. Обеспечивает соблюдение требований охраны труда при эксплуатации основного здания и других построек образовательного учреждения, технологического, энергетического оборудования, осуществление периодического осмотра и организации текущего ремонта.
2. Обеспечивает безопасность при переноске тяжестей, погрузочно-разгрузочных работах, эксплуатации транспортных средств на территории образовательного учреждения.
3. Организует соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, слежение за исправностью средств пожаротушения.
4. Обеспечивает текущий контроль за санитарно-гигиеническим состоянием учебных кабинетов, мастерских, спортзала, жилых и других помещений, а также столовой, буфета в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности.
5. Несет ответственность за состояние паспорта санитарно-технического состояния образовательного учреждения.
6. Обеспечивает учебные кабинеты, мастерские, бытовые, хозяйственные и другие помещения оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда.
7. Организует проведение ежегодных измерений сопротивления изоляции электроустановок и электропроводки, заземляющих устройств, периодических испытаний и освидетельствований водогрейных и паровых котлов, сосудов, работающих под давлением, баллонов для сжатых и сжиженных газов, анализ воздушной среды на содержание пыли, газов и паров веществ, замер освещенности, наличия радиации, шума в помещениях образовательного учреждения в соответствии с правилами и нормами по обеспечению безопасности жизнедеятельности.
8. Организует не реже 1 раза в 5 лет разработку инструкций по охране труда по видам работ для технического персонала.
9. Организует обучение, проведение инструктажа на рабочем месте технического и обслуживающего персонала, оборудует уголок безопасности жизнедеятельности.
10. Приобретает согласно заявке спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты для работников, обучающихся и воспитанников образовательного учреждения.

11. Обеспечивает учет, хранение противопожарного инвентаря, сушку, стирку, ремонт и обеззараживание спецодежды, спецобуви и индивидуальных средств защиты.
12. Обязан иметь 4-ю группу допуска по электробезопасности, если в штате нет электрика.

VI. Должностная инструкция по охране труда для председателя профсоюзного комитета образовательного учреждения.

1. Организует общественный контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности, деятельностью администрации по созданию и обеспечению здоровых условий труда, быта и отдыха работающих, обучающихся и воспитанников.
2. Принимает участие в разработке перспективных и текущих планов работы, инструкций по обеспечению безопасности жизнедеятельности, подписание и способствование претворению их в жизнь.
3. Контролирует выполнение коллективных договоров, соглашений по улучшению условий и охраны труда.
4. Осуществляет защиту социальных прав работающих, обучающихся и воспитанников образовательного учреждения.
5. Проводит анализ травматизма и заболеваемости, участвует в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению.
6. Представляет совместно с членами органов, уполномоченных обучающимися, воспитанниками и их родителями, интересы членов профсоюзов в совместной с администрацией комиссии по охране труда, включая и участие в расследовании несчастных случаев.

VI. Должностная инструкция по охране труда для учителей.

1. Осуществляет обучение и воспитание учащихся с учетом специфики преподаваемого предмета.
2. Способствует социализации, формированию общей культуры личности, осознанному выбору и последующему освоению профессиональных образовательных программ.
3. Использует разнообразные приемы, методы и средства обучения. Реализует образовательные программы.
4. Обеспечивает уровень подготовки учащихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта, и несет ответственность за их реализацию не в полном объеме.
5. В специальных (коррекционных) образовательных учреждениях осуществляет работу по обучению и воспитанию обучающихся (воспитанников), направленную на максимальную коррекцию отклонений в развитии с учетом специфики преподаваемого предмета.
6. Соблюдает права и свободы учащихся, содержащиеся в Законе РФ «Об образовании», Конвенции ООН о правах ребенка.
7. Систематически повышает свою профессиональную квалификацию.
8. Участвует в деятельности методических объединений и других формах методической работы.
9. Осуществляет связь с родителями.
10. Выполняет правила и нормы охраны труда, ТБ и противопожарной защиты.
11. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса.
12. Осуществляет организацию безопасности и контроль состояния рабочих мест, учебного оборудования, наглядных пособий, спортивного инвентаря.
13. Разрабатывает и периодически пересматривает инструкции по охране труда, представляет их на утверждение руководителю образовательного учреждения.
14. Проводит или организует проведение инструктажа обучающихся, воспитанников с обязательной регистрацией в классном журнале или журнале установленного образца.

15. Вносит предложения по улучшению и оздоровлению образовательного процесса, а также доводит до сведения руководителя образовательного учреждения обо всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность работающих и обучающихся.

16. Несет ответственность в соответствии с действующим законодательством о труде за несчастные случаи, происшедшие с обучающимися, воспитанниками во время образовательного процесса в результате нарушения норм и правил охраны труда.

ого

В

Утверждаю:
Директор
МБОУ Хотеевская основная
общеобразовательная школа
(Ходин С.С.)

Положение

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
МБОУ Хотеевская основная общеобразовательная школа от 02.09.2019 года.

Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением администрации Брасовского района от 28.01.2013 года № 28 в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ Хотеевская основная общеобразовательная школа, реализующих основные общеобразовательные программы в повышении качества образовательных и воспитательных процессов, развития их творческой активности и повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Выплаты стимулирующего характера установить по следующим основаниям:

1. Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса – до 600 рублей в месяц по мере выполнения работ.
2. Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий отличного качества – до 400 рублей в месяц по мере выполнения работ.
3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья обучающихся, профилактическая деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни – до 600 рублей в месяц по мере выполнения работ.
4. Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) – до 600 руб. в месяц по мере выполнения работ.
5. Активное использование в учебном процессе информационно-коммуникационных технологий обучения – до 600 рублей в месяц по мере выполнения работ.
6. Эффективная работа по обеспечению полного охвата обучающихся горячим питанием – до 3000 рублей.
7. Систематическая и результативная деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних – до 350 рублей в месяц по мере выполнения работ.
8. Работа учителей по подготовке учащихся 9-го класса к сдаче обязательных экзаменов – до 350 рублей в месяц по мере выполнения работ.
9. За исполнение обязанностей завуча – до 400 рублей в месяц постоянно.
10. За исполнение обязанностей завуча по воспитательной работе – до 400 рублей в месяц постоянно.
11. За исполнение обязанностей заведующего библиотекой – до 300 рублей в месяц постоянно.
12. Единовременная материальная помощь.

ПРИМЕЧАНИЕ:

Надбавки не выплачиваются:

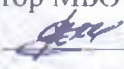
13. За время пребывания в отпуске.
14. За время нахождения на бюллетене.
15. В случае нарушения школьного режима.
16. При получении травматизма.

Положение принято на собрании трудового коллектива 02.09.2019 года

Директор школы:
Председатель ПК:



Ходин С.С.
Савостина С.Е.

Утверждаю:
Директор МБОУ Хотеевская оош
 Ходин С.С.

Положение

О распределении неаудиторной занятости оплаты труда работников МБОУ Хотеевская основная общеобразовательная школа от 02.09.2019 года

Настоящее положение разработано на основании Закона Брянской области от 15 декабря 2008 года № 112 – 3 «Об установлении отраслевой системы оплаты труда для работников образовательных учреждений Брянской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования» и постановления администрации Брянской области № 1321 от 29.12.2012г.

Раздел 1. Порядок использования оплаты труда за неаудиторную занятость

1. Учителям за проведение консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в том числе за работу с отстающими детьми, за подготовку учащихся к смотрам, конкурсам
2. За руководство предметными комиссиями, методическими объединениями
3. За работу учителя по программе «Будущий первоклассник»
4. За проведение внеклассной работы по предметам
5. За организацию трудового обучения, общественно-полезного труда обучающихся
6. За иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями

Примечание: надбавки не выплачиваются во время нахождения в отпуске, по болезни, в случае нарушения правил ВТР, при наличии травматизма.

Положение принято на собрании трудового коллектива школы 02.09.2019 года

Согласовано:

Председатель ПК:



/ Савостина С.Е./



В папке пронумеровано прошнуровано и скреплено печатью:
тридцать семь (37) листов.



Директор школы:

Ходин С.С.

