**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО**

**ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 13**

**г. УССУРИЙСКА» УССУРИЙСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

**с 25.12. 2020 г. по 25.12. 2023 г.**

**От работодателя: От работников:**

Директор Председатель первичной

## МБОУ “СОШ № 13

## г. Уссурийска» профсоюзной организации

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

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

(подпись, Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

М.П. М.П.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г. «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию в органе по труду \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(*указать наименование органа*)

Регистрационный №\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

* 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 13 г. Уссурийска» Уссурийского городского округа (далее Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Приморского края на 2018-2021 годы;

Закон Приморского края от 26.12.2014 № 531 – КЗ «О социальном партнерстве в Приморском крае».

Закон Приморского края от 29.12.2004 N 206-КЗ (ред. от 29.04.2019) "О социальной поддержке льготных категорий граждан, проживающих на территории Приморского края" (принят Законодательным Собранием Приморского края 22.12.2004).

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора (далее – работодатель), Кривоносовой Ольги Владимировны;

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации), Смирновой Оксаны Витальевны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 30 дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более трех лет, и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.18. Подписание коллективного договора на согласованных сторонами условиях должно быть проведено в срок не позднее трех месяцев со дня начала коллективных переговоров (ст.40 ТК РФ).

1.19. Учреждение размещает копию текста настоящего Коллективного Договора на официальном сайте Учреждения в сети "Интернет".

**II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, изменении И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРа**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу, до подписания трудового договора, ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 30 дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право в оставлении на работе имеют:

* семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
* лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
* работники, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
* инвалиды боевых действий по защите Отечества;
* работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
* работники, предпенсионного возраста **(за 5 лет до наступления срока выхода на пенсию**).

2.2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

 В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

 Уволенный работник, в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения;

за третий месяц – работник вправе обратиться за выплатой после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

• отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

• призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

• восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

• отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

• признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

• отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой ст. 178.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

**III. рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ) (Приложение 1), графиком сменности (Приложение 4), утвержденный работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочей недели - 40 часов при пятидневной рабочей недели; для педагогических работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 36 часов при пятидневной рабочей недели за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ); для инвалидов 2-3 группы – сокращенная рабочая неделя до 35 часов.

3.3. В образовательной организации учебная нагрузка
педагогических работников на новый учебный год устанавливается
руководителем с учетом мнения профкома.

При установлении учителям, для которых данное 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 работодателя в текущем
учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за
исключением случаев, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения
количества часов по учебным планам и образовательным программам,
сокращения количества классов (групп продленного дня), определенное
сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной
нагрузки не может быть сохранено.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной
нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два
месяца до их ухода в очередной отпуск.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу
учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста
трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на
очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для
выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в
соответствующих отпусках.

3.3. 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).

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в
неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.4. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым педагогическим профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения договора оказания услуг между Работником, Работодателем и обучающей организацией,

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную переподготовку, Работодатель обеспечивает:

- оплату повышения квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года;

- сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы / по основной должности при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы, оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 Трудового Кодекса Российской Федерации) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность Работодателем.

3.5. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства, руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству;

- при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах.

 Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

3.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

 3.7. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению директора Учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).

Работнику Учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не менее трех дней (ст.119 ТК РФ) (приложение № 14).

3.8. Продолжительность рабочей недели – пятидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядки и трудовыми договорами.

Общим выходным днём являются суббота, воскресенье.

3.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

3.10. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

3.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

 -женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.14.По заявлению работников отпуск за второй и последующие годы предоставляется в удобное для них время, в частности, следующим работникам ([ч. 2 ст. 125](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=321526&date=28.05.2019&dst=100855&fld=134), [ст. ст. 262.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=321526&date=28.05.2019&dst=2194&fld=134), [262.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=321526&date=28.05.2019&dst=2323&fld=134) ТК РФ; [пп. 17 п. 1 ст. 14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=300846&date=28.05.2019&dst=100399&fld=134), [пп. 11 п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=300846&date=28.05.2019&dst=100401&fld=134), [пп. 4 п. 2 ст. 16](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=300846&date=28.05.2019&dst=100402&fld=134) Закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ; [п. 11 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=319674&date=28.05.2019&dst=100144&fld=134) Закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ; [п. 1 ч. 1 ст. 23](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=300849&date=28.05.2019&dst=100179&fld=134) Закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ; [п. 3 ст. 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=300841&date=28.05.2019&dst=100040&fld=134) Закона от 15.01.1993 N 4301-1; [п. 5 ч. 1 ст. 14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314848&date=28.05.2019&dst=36&fld=134) Закона от 15.05.1991 N 1244-1; [пп. "д" п. 12 ст. 29](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=318759&date=28.05.2019&dst=100732&fld=134) Положения, утв. Указом Президента РФ от 16.09.1999 N 1237):

* отозванным из ежегодного оплачиваемого отпуска;
* одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
* имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет;
* ветеранам боевых действий;
* супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих;
* почетным донорам России;
* Героям Советского Союза, Героям России, полным кавалерам ордена Славы;
* гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания вследствие чернобыльской катастрофы.

3.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации - 56 календарных дней, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях продолжительностью 8 календарных дней (всего 64 календарных дней).

 Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

Всем работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях продолжительностью 8 календарных дней (всего 36 календарных дней) (ст. 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях").

3.16. Работникам Учреждения, являющихся инвалидами (любой группы) предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 30 календарных дней (ч. 5 [ст. 23](http://base.garant.ru/10164504/4/#block_23) Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации") и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях продолжительностью 8 календарных дней (всего 38 календарных дней).

* 1. Продолжительность дополнительного отпуска по результатам специальной оценки условий труда зависит от результатов специальной оценки, условий коллективного договора и отраслевых соглашений (ч. 3 ст. 117 ТК РФ).

3.18. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в случаях, установленных законодательством, следующим категориям работников:

а) продолжительностью 14 календарных дней в удобное для них время (статья 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;

б) при рождении ребенка в семье - 5 календарных дней; (ст.128 ТК РФ)

в) в случае регистрации брака - 5 календарных дней; (ст.128 ТК РФ)

г) на похороны близких родственников - 5 календарных дней; (ст.128 ТК РФ)

е) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

ж) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

з) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

и) ветеранам труда (федерального и краевого значения, при наличии соответствующего удостоверения) – до 14 календарных дней в году;

к) и в других случаях.

Дополнительный отпуск более указанного срока предоставляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации

 Указанные отпуска по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовано отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.19. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и продлевают отпуск (ст. 95 ТК РФ).

3.20. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.22. Работникам Учреждения предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работников по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению согласно статьи 128 ТК РФ.

3.23. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст.125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

3.26. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.27. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.27.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.27.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.27.3 Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

**IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется согласно Положения о системе оплаты труда и с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

единого квалификационного справочника;

 профессиональных стандартов.

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений;

методических рекомендаций;

решения Думы Уссурийского городского округа от 02.04.2019 г. № 972 -НПА "О Положении "Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Уссурийского городского округа"), мнения представительного органа работников;

мнения представительного органа работников.

4.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Днями выплаты заработной платы являются: 27 числа текущего месяца – выплата заработной платы за первую половину месяца, 12 числа месяца следующего за текущим – выплата заработной платы за вторую половину месяца, путем перечисления на пластиковые карты, в сроки установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров 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;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 8).

4.3. Заработная плата работников образовательных учреждений состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.4. В случае, если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производиться не позже чем за три дня до его начала.

 4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время и производится ведение суммированного учета рабочего времени (поквартально).

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Замена временно отсутствующего педагогического работника (учителя) в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником (учителя) с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения Работодателя с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Замена временно отсутствующего обслуживающего персонала/ учебно-вспомогательного персонала в последующие дни является временным увеличением объема работ, которая осуществляется обслуживающим персоналом/ учебно-вспомогательным персоналом с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения Работодателя с оплатой в размере до 70% должностного оклада (тарифной ставки).

4.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

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

при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в Учреждении (выслуга лет).

4.9. Учителям и другим педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата за классное руководство, за проверку тетрадей, за заведование кабинетами информатики, иностранных языков, естественно-научного профиля и другими, оборудованными современной компьютерной техникой, предоставляются в соответствии Решения Думы Уссурийского городского округа от 02.04.2019 г. № 972 -НПА "О Положении "Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Уссурийского городского округа" (редакция от 29.10.2019 № 94 - НПА).

4.10. Педагогическим работникам Учреждения, осуществляющим классное руководство, производится денежное вознаграждение в размере 5000 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

 Выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам».

(Постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу РФ «Развитие образования», утвержденное постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 2 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.12. Педагогическим работникам, молодым специалистам, наставникам - высококвалифицированным педагогическим работникам, предоставляются меры социальной поддержки в соответствии Закона Приморского края от 23.11.2018 № 389-КЗ (ред. от 26.12.2019)
 «О предоставлении мер социальной поддержки педагогическим работникам краевых государственных и муниципальных образовательных организаций Приморского края» (принят Законодательным Собранием Приморского края 15.11.2018).

4.13. Финансирование расходов, связанных с реализацией Закона Приморского края от 23.11.2018 № 389-КЗ «О предоставлении мер социальной поддержки педагогическим работникам краевых государственных и муниципальных образовательных организаций Приморского края» осуществляется за счет средств краевого бюджета (статья 9).

4.14. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется выплата компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, размер и порядок которой устанавливается Администрацией Приморского края.

 Педагогические работники Учреждения, участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в соответствии с приказом к проведению государственной итоговой аттестации в рабочее время, освобождаются Работодателем от основной работы на период ее проведения с сохранением за ним места работы(должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

 Выплата компенсации педагогическим работникам и иным лицам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации, производится на основании гражданско-правовых договоров за фактически
отработанное время сверх нормы часов по основному месту работы, заключенных между оператором и педагогическими работниками и иными
лицами.

 4.15. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников (педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. (Приложение № 11).

4.16. 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.

4.17. В целях снятия социальной напряженности, по обращению профкома информировать коллектив работников об источниках, размерах фондов оплаты труда, структур заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

4.18. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование работников, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.

4.19. Размеры окладов работников Учреждения увеличиваются (индексируются) в соответствии трудового законодательства, решения Думы Уссурийского городского округа от 16 декабря 209 № 129-НПА «О Бюджете Уссурийского городского округа на 2020 год и плановый период 2021 и 2022 годов».

**V. Социальные гарантии и льготы**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.3. Рассмотрение аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, и  принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения федерального уровня, полученные за достижения в педагогической деятельности в сферах образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, охранения, социальной защиты и социального обслуживания населения может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены специалистами (без привлечения внешних) и руководителем

организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**VI. Охрана труда и здоровья**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (Приложение № 3).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, и проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.8. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.1.16. Содействовать в организации мероприятий, направленные на развитие физической культуры и спорта в учреждении:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всесоюзного физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

-организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий работниками учреждения;

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

 6.2.4.Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ТК РФ ст. 185.1.).

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

6.2.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.6. Извещать немедленно Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

**VII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

В целях сохранения и развития потенциала образовательного учреждения, эффективного участия молодёжи в его работе, обеспечения занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищённости молодых работников работодатель и профсоюзная организация объявляют работу с молодёжью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

Стороны пришли к соглашению о том, что **Работодатель и** выборный орган первичной профсоюзной организации:

7.1.  Способствуют созданию в Учреждении молодежной организации (совет молодых специалистов, молодежные комиссии профсоюзной организации, другие формы молодежного самоуправления), с целью активизации участия молодежи в повышении эффективности деятельности организаций.

 7.2. Информируют молодых сотрудников при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз, роли и задач Общероссийского профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

 7.3.Организуют обучение представителей молодежного актива по вопросам прав и гарантий молодежи, обобщают опыт работы и внедряет его в практику работы.

 7.4. Обеспечивают методическую, психологическую и организационно-техническую поддержку участия членов молодежной организации в муниципальном, региональном, Всероссийском конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» и др.

 **7.5.** Предусматривают участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению коллективного договора, комиссии по трудовым спорам, по охране труда.

 7.6. Оказывают помощь молодым педагогам в их профессиональном становлении, а так же формирование в Учреждении высокопрофессионального кадрового потенциала.

 7.7. Организуют культурно-массовые и спортивные мероприятия с молодыми работниками и членов их семей.

**VIII. Гарантии профсоюзной деятельности**

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1%(часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

8.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

8.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

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

8.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

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

* учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
* согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

*-* установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

* принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
* составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
* установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
* установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
* принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
* определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
* определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
* формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
* формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
* принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
* изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.6. 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 организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
* представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
* представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
* установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
* распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
* утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
* установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
* распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

8.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
* временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

* сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка *(*части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.13. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.14. Предоставлять председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях коллективного договора.

**IX. Обязательства выборного органа первичной**

**профсоюзной организации**

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации 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 из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

9.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

9.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

**X. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон коллективного договора**

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

**От работодателя: От работников:**

Директор Председатель первичной

МБОУ СОШ № 13

г. Уссурийска» УГО профсоюзной организации

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

О.В. Кривоносова О.В. Смирнова

М.П. М.П.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г. «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г.

**Приложения к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.
2. Положение об оплате труда работникам Учреждения.
3. Соглашение по охране труда.
4. График сменности.
5. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одеждой, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учебных заведений.
6. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
7. Положение о порядке предоставления педагогическим работникам Учреждения длительного отпуска сроком до одного года.
8. Форма расчетного листка.
9. Список должностей, которые подлежат предварительному и периодическому медицинскому осмотру.
10. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.
11. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.
12. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.
13. Положение "О комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений".
14. Положение о ненормированном рабочем дне.

Приложение № 1

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзной Директор МБОУ «СОШ № 13

Организации МБОУ “СОШ № 13 г. Уссурийска» г. Уссурийска” Уссурийского городского округа

Уссурийского городского округа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Смирнова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Кривоносова

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20.... г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20... г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 13 г. Уссурийска»

 Уссурийского городского округа

1. **Общие положения**
	1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным Законом Российской Федерации «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 ТК РФ 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 у данного работодателя.

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.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

* ***дисциплина труда*** - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
* ***общеобразовательное учреждение*** – МБОУ СОШ № 13 г. Уссурийска», действующее на основании Устава, (далее - Учреждение);
* ***педагогический работник*** - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования (Квалификационные характеристики должностей работников образования утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).
* ***представитель работодателя*** - руководитель Учреждения или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, 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 учреждения;
* ***выборный орган первичной профсоюзной организации*** – представитель работников учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;
* ***работник*** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Учреждением;
* ***работодатель*** - юридическое лицо (учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

 Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микро​климата для работающих.

1.7. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно по согласованию или с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**II. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч.1 ст. 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

* беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
* лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
* лиц, имеющих государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
* лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
* лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
* иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения - не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст. 70 ТК РФ).

2.1.5. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (ст. 70 ТК РФ).

2.1.6. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

2.1.7. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в Учреждении, другой - у работника (ст.67 ТК РФ).

2.1.8. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

К педагогической деятельности в ОУ допускаются лица, имеющие среднее или высшее профессиональное образование. Образовательный ценз указанных лиц подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

К педагогической деятельности в ОУ не допускаются лица:

* лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
* имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям), а преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
* имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные, тяжкие или особо тяжкие преступления;
* признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
* имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляемым функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.1.9. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
* документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документ (в ред. Федерального закона от 01.04.2019 № 48-ФЗ);
* документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
* документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
* справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

 Лица, поступающие на работу в учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в учреждении (ч.1 ст. 213 ТК РФ).

2.1.10. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.1.11. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

 В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.1.12. Лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась.

2.1.12. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.1.13.В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

2.1.14. В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (введена Федеральным законом от 16.12.2019 N 439-ФЗ)

2.1.15. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (введена Федеральным законом от 16.12.2019 N 439-ФЗ)

2.1.16. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.1.17. При задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника - Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

2.1.18. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.1.19. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ (ст.60.1, 60.2 ТК РФ).

2.1.20. 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. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, 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 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

 2.1.21. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 16.12.2019 N 439-ФЗ)

2.1.22. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое).

 Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

 Работник, которому работодатель выдал трудовую книжку в соответствии с частью первой настоящей статьи, обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю.

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

2.1.24. 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 подпись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

2.1.25. 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 ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

2.1.26. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

 Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

 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.

2.2. Гарантии при заключении трудового договора:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст. 64 ТК РФ).

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

 Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ст. 64 ТК РФ).

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ).

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде (ст. 64 ТК РФ).

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

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

 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 (ст.74 ТК РФ);

 б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает, если структурное подразделение было указано в трудовом договоре) (ст.721ТК РФ).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

 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 (изменение режима работы Учреждения, сокращение списочного состава воспитанников, количества групп, изменение штатного расписания, введение новых форм дошкольного образования и др.).

 О предстоящих изменениях (системы и размеров оплаты труда, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименование должности и др.), 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 иное не предусмотрено ТК РФ.

2.3.3. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 722 ТК РФ (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника и др.), когда работника переводят без его согласия на срок до одного месяца (ст. ст. 721, 722 ТК РФ).

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

2.3.5. По соглашению сторон, 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 (ст.722 ТК РФ).

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

2.3.6. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 602, 151 ТК РФ – без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.7. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.8. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ 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.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1. соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
2. истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3. расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.71 и 81 ТК РФ);
5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (ст.77. п.5 ТК РФ);
6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст.75 ТК РФ);
7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч.4 ст.74 ТК РФ);
8. отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (ч.3 и 4 ст.73 ТК РФ);
9. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч.1 ст.72.1 ТК РФ);
10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 ТК РФ);
11. нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ);

 Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.4.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

 В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

 Уволенный работник, в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения;

за третий месяц – работник вправе обратиться за выплатой после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

• отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

• призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

• восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

• отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

• признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

• отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой ст. 178.

2.4.3. При неудовлетворительном результате испытания, назначенном при приеме на работу, работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшем испытание.

Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде (ст.71 ТК РФ).

2.4.4. 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) (ст.79 ТК РФ).

2.4.5. 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 ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ч.1 ст.80 ТК РФ).

2.4.6. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч.2 ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.7. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

2.4.8. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (ч.4 ст.80 ТК РФ).

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.

2.4.9. 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 ТК РФ).

2.4.10. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (ст.81 ТК РФ).

2.4.11. Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, поп. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

1. ликвидация учреждения;
2. сокращение численности или штата работников;
3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
4. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
5. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

6) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

8) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4.12. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.13. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

* повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;
* применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

2.4.14. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст.81 ТК РФ).

 2.4.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 841 ТК РФ).

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.

2.4.16. 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 ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность) (ч.3 ст. 841 ТК РФ).

2.4.17. 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 (ч.4 ст.841, ст.140 ТК РФ).

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона (ч.5 ст.84.1 ТК РФ).

2.4.18. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

**III. Основные права, обязанности 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 ТК РФ, 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, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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 ТК РФ, иными федеральными законами;

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 Уставом, ТК РФ, 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 ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

3.1.15. на моральное и материальное поощрение по результатам своего труда;

3.1.16. пользоваться другими правами в соответствии с Уставом учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации (ст.21 ТК РФ).

3.1.17. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ТК РФ ст. 185.1 ТК РФ).

 Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

**3.2. Работник обязан:**

3.2.1. добросовестно исполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка;

3.2.2. выполнять установленные нормы труда;

3.2.3. соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения трудовых обязанностей;

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

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

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

3.2.7. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

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

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

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

3.2.11. соблюдать законные права и свободы воспитанников;

3.2.12. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этике «кодекс чести педагога» в отношение коллег по работе, воспитанников и их родителям (законных представителей) (В рамках реализации аб.2 п.з Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», п. 5 Комплекса мероприятий по развитию институтов самоуправления и принятию кодексов профессиональной этики работников, оказывающих услуги в социальной сфере, утвержденного Заместителем Представителя Правительства РФ Голодец О.Ю. от 28 сентября 2012 г. № 5324п-П12);

3.2.13. своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

3.2.14. оказывать методическую, диагностическую и консультативную помощь родителям (законным представителям) обучающихся;

3.2.15. участвовать в работе педагогических советов, методических объединений и творческих групп учителей;

3.2.16. проводить на высоком организационном уровне родительские собрания;

3.2.17. участвовать в воспитательных, оздоровительных и других мероприятиях, проводимых в рамках реализации образовательных программ в образовательном Учреждении;

3.2.18. участвовать с обучающимися, в различных формах учебной деятельности:

- конкурсах;

- состязаниях;

- спортивных соревнованиях;

- экскурсиях и др. в рамках реализации образовательной программы образовательной организации.

3.2.19. выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника (ст.21 ТК РФ).

**3.3. Педагогические работники учреждения имеют право:**

3.3.1. свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов в соответствии с реализуемой образовательной программой;

3.3.2. участие в управлении учреждением в форме, определенной Уставом учреждения;

3.3.3. на внесение предложений по совершенствованию воспитательно-образовательного процесса в учреждении;

3.3.4. 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);

3.3.5. на аттестацию на добровольной основе на первую и высшую квалификационную категорию;

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

3.3.7. участие в научно-экспериментальной работе;

3.3.8. распространение своего педагогического опыта, получившего научное обоснование;

3.3.9. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.10. на моральное и материальное поощрение по результатам своего труда;

3.3.11. пользоваться другими правами в соответствии с Уставом учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

**3.4. Педагогические работники учреждения обязаны:**

3.4.1. обеспечить сохранение жизни и здоровья воспитанников в ходе воспитательно-образователь­ного процесса;

3.4.2. обеспечить получение воспитанниками Учреждения знаний, умений, навыков в рамках основных требований, а также при оказании платных дополнительных образовательных услуг;

3.4.3. соблюдать права и свободы воспитанников;

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

3.4.5.сотрудничать с семьёй по вопросам воспитания и обучения ребёнка;

3.4.6. повышать уровень профессионального мастерства;

3.4.7. строить свою работу с учетом индивидуальных особенностей воспитанников;

3.4.8. работать в тесном сотрудничестве с родителями (законными представителями);

3.4.9. следить за посещаемостью воспитанников своей группы, своевременно узнавать о причинах отсутствия ребенка, сообщать об этом медсестре и руководителю;

3.4.10. неукоснительно соблюдать режим пребывания детей в Учреждении, заранее готовиться к организации непосредственной образовательной деятельности и другим видам деятельности детей, изготавливать методические пособия, дидактические игры, др.

3.4.11. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности;

3.4.12. выполнять Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, должностные обязанности и иные нормативные и распорядительные акты учреждения;

3.4.13. выполнять условия трудового договора;

3.4.14. в соответствии с требованиями вести необходимую документацию;

3.4.15. обладать профессиональными умениями, постоянно их совершенствовать;

3.4.16. проходить периодический медицинский осмотр;

3.4.17. иметь соответствующий образовательный ценз, подтвержденный документами об образовании;

3.4.18. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.19. выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

**3.5. Работодатель имеет право:**

3.5.1. на управление 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 ТК РФ, 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 ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, в т.ч. содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные Уставом Учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации (ст.22 ТК РФ).

**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: 27 числа текущего месяца – выплата заработной платы за первую половину месяца, 12 числа месяца следующего за текущим – выплата заработной платы за вторую половину месяца, путем перечисления на пластиковые карты, в сроки установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (основание ст. 136 ТК РФ);

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

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

3.6.11. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3.6.12. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

3.6.13. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждения в предусмотренных ТК РФ, Уставом учреждения, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

3.6.16. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

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

3.6.19. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.20. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.21. исполнять иные обязанности, определенные Уставом учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации (ст.22 ТК РФ).

**3.7. Ответственность сторон трудового договора:**

3.7.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (ст.419 ТК РФ).

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 ТК РФ или иными федеральными законами (ст.233 ТК РФ).

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

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 ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ 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 выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных 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.

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 (ст. 235 ТК РФ).

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат (ст.238 ТК РФ).

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 (ст.239 ТК РФ).

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ст.241 ТК РФ).

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами (ст.232 ТК РФ).

**3.8. Педагогическим работникам запрещается:**

* изменять по своему усмотрению режим пребывания воспитанников в Учреждении, расписание занятий, свой график работы;
* отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
* оставлять воспитанников одних, без присмотра, удалять их с занятий.

**3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях и на территории Учреждения запрещается:**

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

**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, воскресенье).

4.1.2. Дополнительные выходные дни предоставляются родителям, опекунам и попечителям ребенка-инвалида, а также и усыновителям детей-инвалидов в том случае, если ребенок не содержится в специализированном детском учреждении на полном государственном обеспечении.

Порядок предоставления дополнительных выходных дней одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами регулируется Постановлением Минтруда России и Фонда социального страхования РФ от 4 апреля 2000 г. N 26/34. Одному из работающих родителей (усыновителей, опекунов, попечителей) ребенка-инвалида полагаются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарный месяц.

 Дни предоставляются начиная с месяца, в котором ребенку установлена инвалидность, и по месяц, в котором истекает срок инвалидности, или по месяц достижения ребенком 18 лет.

4.1.3. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

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

 Учетный период работников, работающих по сменам, а так же работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет - квартал.

4.1.4. Педагогические работники Учреждения должны приходить на работу за 15 минут до начала смены. Окончание рабочего дня – в зависимости от смены.

4.1.5. Продолжительность рабочего дня административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется из расчета 40 - часовой рабочей недели (ст. 91 ТК РФ); для педагогических работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 36 часов за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ); сторожа - согласно графика работы, для инвалидов 2-3 группы – сокращенная рабочая неделя до 35 часов.

4.1.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.1.7. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

Заседания педагогического совета проводятся не реже 4 раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания – более полутора часов.

4.1.8. Работодатель ведет учет рабочего времени каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности незамедлительно известить администрацию, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4.1.9. 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 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ 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.

4.1.10. 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 ТК РФ).

4.1.11. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (квартал) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года (ст. 104 ТК РФ).

4.1.12. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами Учреждения, коллективным договором):

* отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
* созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.13. При осуществлении в Учреждении функций по контролю над образовательным процессом и в других случаях не допускается:

* присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
* входить в класс после начала занятия, за исключением представителя работодателя;
* делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся.

4.2. В образовательной организации учебная нагрузка
педагогических работников на новый учебный год устанавливается
руководителем с учетом мнения профкома.

* При установлении учителям, для которых данное 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 работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения
количества часов по учебным планам и образовательным программам,
сокращения количества классов (групп продленного дня), определенное
сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной
нагрузки не может быть сохранено.
* Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
* Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.
* Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для
выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.2.1. 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).

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

4.2.3. Без согласия педагогов допускается увеличение объема их педагогической нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия педагогов, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

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

4.2.5. Распределение педагогической нагрузки производится руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

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

* для выполнения нагрузки педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
* для выполнения нагрузки педагогов, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
* для выполнения временно педагогической работы, которая ранее выполнялась постоянным педагогом, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.3. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым педагогическим профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения договора оказания услуг между Работником, Работодателем и обучающей организацией.

* В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную переподготовку, Работодатель обеспечивает:
* оплату повышения квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года;
* сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы / по основной должности при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы, оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 Трудового Кодекса Российской Федерации) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность Работодателем.

4.4. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства, руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год:

* недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
* преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
* определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
* временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;
* возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству;
* при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

4.5. Время отдыха:

4.5.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

* перерывы в течение рабочего дня (смены);
* ежедневный (междусменный) отдых;
* выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
* нерабочие праздничные дни;
* отпуска (ст.107 ТК РФ).

4.5.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно (ст.108 ТК РФ).

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха длительностью не менее 30 минут.

4.5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 53 ТК РФ).

4.5.5. Работникам Учреждения предоставляются:

* ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 58 календарных дня педагогическим работникам (в том числе руководителю, заместителю руководителя по ВМР), остальным работникам- 28 календарных дней (ст.334, ст. 115 ТК РФ);
* ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в южных районах Дальнего Востока - 8 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

4.5.6. Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются Положением (ст.335 ТК РФ).

4.5.7. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

4.5.8. 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 (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.5.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

4.5.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии финансовых средств (ст. 126 ТК РФ).

4.5.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

4.5.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

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 (ст.124 ТК РФ).

4.5.13. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

4.5.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

4.5.15. 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 ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором (ст.128 ТК РФ).

**V. Поощрения за успехи в работе**

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

* объявление благодарности
* премирование
* награждает ценным подарком
* награждение почетной грамотой (ст.191 ТК РФ).

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

5.3. Поощрения применяются администрацией совместно и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.4. Поощрения объявляются приказом руководителя и доводятся до сведения коллектива.

**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, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

* замечание
* выговор
* увольнение по соответствующим основаниям (ст.192 ТК РФ).

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с использованием им трудовых обязанностей.

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192 ТК РФ).

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 ТК РФ).

 Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником учреждения норм профессионального поведения или Устава 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 воспитанников.

6.6. 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.

 Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

 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

 Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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 (ст. 194 ТК РФ).

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 (ст. 193 ТК РФ).

**VII. Заключительные положения**

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

Приложение 2

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель первичной профсоюзной Директор МБОУ «СОШ № 13

организации г. Уссурийска»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В. Смирнова \_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Кривоносова

« » 2020 г. « » 2020 г.

 М.П. М.П.

**Положение**

**"Об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 13**

**г. Уссурийска» Уссурийского городского округа"**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее по тексту – Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 13 г. Уссурийска» Уссурийского городского округа (далее по тексту - Учреждение) устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, работникам Учреждения.

2. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ №13 г. Уссурийска» устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) мнения представительного органа работников.

3. Заработная плата работников ОУ состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Заработная плата работников образовательных учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), установленная в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой на основе решения Думы УГО от 02.04.2019 № 972-НПА "О Положении "Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Уссурийского городского округа.

**II. Размеры окладов педагогического**

**персонала, учебно-вспомогательного персонала**

**и медицинского персонала учреждений образования**

5. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Таблица 1

| Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня | Размеры окладов (руб.) |
| --- | --- |
| Педагогические работники и работники учебно-вспомогательногоперсонала образовательных учреждений |
| III. Должности, отнесенные к ПКГ "педагогические работники": |  |
| 4-й квалификационный уровень (учитель) | 14511 |
| 4-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории | 15962 |
| 4-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории | 16688 |

6. Педагогическим и иным работникам, деятельность которых непосредственно связана с обучением и воспитанием учащихся (воспитанников), за специфику выполняемой работы размеры окладов устанавливаются согласно Таблицы 2.

Таблица 2

| Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня | Размеры окладов (руб.) |
| --- | --- |
| Педагогические работники и работники учебно-вспомогательногоперсонала образовательных учреждений, осуществляющих реализациюспециальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения, осуществляющих реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану |
| 4-й квалификационный уровень (учитель) | 17414 |
| 4-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории | 18865 |
| 4-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории | 19590 |

Перечень работников, которым устанавливается оклад в повышенном размере, определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

**III. Размеры окладов по профессиональным**

**группам общеотраслевых профессий рабочих**

7. Размеры окладов работников образовательных учреждений, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

Таблица 3

| Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Размеры окладов (рублей) |
| --- | --- |
| I. ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |  |
| 1-й квалификационный уровень наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: (дворник; подсобный рабочий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений) | 7256 |
| 2-й квалификационный уровень профессий рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" | 7371 |

**IV. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

8. Работникам МБОУ «СОШ № 13 г. Уссурийска» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

8.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

8.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений образования, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент к заработной плате – 20 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы,

 но не свыше 30 процентов заработка.

 Для молодежи до 30 лет, прожившей в южных районах Дальнего Востока не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 30 процентов заработка.

8.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

Выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

8.5. Выплаты за работу с особыми условиями труда.

8.5.1. Учителям и другим педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата в размере:

2200 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью не менее 25 человек для общеобразовательных учреждений, расположенных в городской местности,

Если наполняемость учащихся в классе меньше установленной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу учащихся.

8.5.2. Учителям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в следующих размерах:

1 - 4 классы - 10 процентов оклада из расчета на 1 ставку;

по русскому языку и литературе - 15 процентов оклада пропорционально часов учебной нагрузки по данным дисциплинам;

по математике и иностранному языку - 10 процентов оклада пропорционально часов учебной нагрузки по данным дисциплинам.

8.5.3. Учителям и другим педагогическим работникам устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере

 550 рублей за заведование кабинетами информатики, иностранных языков, естественно-научного профиля и другими, оборудованными современной компьютерной техникой в количестве не менее 10 единиц, а также за заведование лабораториями (физики, химии, биологии) и учебными мастерскими.

Ежемесячная денежная выплата за заведование кабинетами устанавливается в размере не более 550 рублей на одного учителя или педагогического работника.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

**V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения с учетом показателей икритериев эффективности работы, утвержденных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников образовательных учреждений к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Педагогическим и другим работникам образовательных учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за выслугу лет;

за качество выполняемых работ;

за высокие результаты работы;

премии по итогам работы.

9.1. Выплаты за выслугу лет устанавливаются ежемесячно к должностному окладу при стаже работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - 3 процента оклада;

от 5 до 10 лет - 5 процентов оклада;

свыше 10 лет - 10 процентов оклада.

Выплаты за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более чем за одну ставку заработной платы, установленной в соответствии с действующим законодательством.

9.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются ежемесячно в размере до 250 процентов оклада.

При установлении выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам учитываются:

участие учащихся (воспитанников) в муниципальных, региональных и всероссийских олимпиадах, конкурсах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях;

наличие системы работы с одаренными детьми;

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг.

При установлении выплат за качество выполняемых работ учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учитываются:

отсутствие обоснованных жалоб на качество работы, выполняемой работниками;

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем образовательного учреждения;

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей

При установлении выплат за качество выполняемых работ учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учитываются:

отсутствие обоснованных жалоб на качество работы, выполняемой работниками;

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

9.3. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно в размере до 250% должностного оклада.

При установлении выплат за высокие результаты работы педагогическим работникам учитывается:

выполнение планов внеклассной и внеурочной работы;

применение в работе инновационных методов обучения, современных педагогических технологий;

участие в реализации отраслевых программ, проектов;

участие в профессиональных конкурсах;

уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов и ведению журналов, в том числе электронных журналов;

проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году);

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

выполнение особо важных заданий и срочных работ.

При установлении выплат за высокие результаты работы учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учитывается:

проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, создание комфортных и эстетичных условий среды образовательного процесса, системная и эффективная работа по созданию в учреждении безопасных условий образовательной деятельности и т.д.);

проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

выполнение особо важных заданий и срочных работ.

При установлении выплат педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы учитываются только те (из вышеперечисленных) критерии, которые соответствуют направлению деятельности работника.

При установлении выплат за высокие результаты работы учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учитывается:

проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения (в том числе высокий уровень подготовки Учреждения к новому учебному году, создание комфортных и эстетичных условий среды образовательного процесса, системная и эффективная работа по созданию в учреждении безопасных условий образовательной деятельности и т.д.);

проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

выполнение особо важных заданий и срочных работ.

При установлении выплат педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы учитываются только те (из вышеперечисленных) критерии, которые соответствуют направлению деятельности работника.

9.4. Премии по итогам работы могут выплачиваться:

за истекший период работы (за квартал, год);

при наступлении определенных событий, в том числе:

премия к юбилейной дате работника (50, 55, 60, 65 лет);

премия к профессиональному празднику;

премия к юбилею учреждения;

премия к праздничному дню (8 Марта, 23 Февраля);

премия в связи с выходом работника на пенсию.

Размер премии определяется в абсолютном размере и не может превышать двух должностных окладов в год. Назначение премии может производиться по одному или нескольким основаниям и носит разовый характер.

10. Выплаты стимулирующего характера в Учреждениях, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников образовательных учреждений, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

**VI. Условия оплаты труда**

**административного персонала учреждений образования**

11. Размер оклада руководителей образовательных учреждений устанавливается в кратном отношении к окладу по максимальному квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы работников, относящихся к основному персоналу, возглавляемых ими учреждений, установленному по типу учреждения (Приложение 1). Размер кратности к окладу основного персонала предусматривается в [Приложении](#P804) 2 к настоящему Положению.

В случае увеличения среднегодовой численности учащихся (воспитанников) по итогам истекшего календарного года руководитель Учреждения вправе обратиться в управление образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа с ходатайством об увеличении ему размера кратности к окладу, установленного в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

В случае изменения численности учащихся (воспитанников) в меньшую сторону оклад руководителя пересчету не подлежит.

Руководителю Учреждения в зависимости от функциональных особенностей учреждения устанавливаются корректирующие коэффициенты к окладу [(Приложение 3)](#P878).

Применение корректирующего коэффициента к окладу руководителя учреждения образования по занимаемой должности не образует новый оклад.

В случае если учреждение относится по нескольким показателям к применению корректирующих коэффициентов, то применяется один корректирующий коэффициент, имеющий максимальное значение. Применение иных корректирующих коэффициентов к окладу руководителя учреждения не допускается.

Руководителю учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников этих учреждений (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) в кратности 5.

12. Оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителей этих учреждения.

13. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения, их заместителей устанавливаются в соответствии с [разделом IV](#P429) настоящего Положения.

14. Руководитель учреждения, их заместителям в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за выслугу лет - 10%;

за высокие результаты работы до 100%;

за качество выполняемых работ 50%;

премии по итогам работы до 200%.

14.1. За выслугу лет - ежемесячно к должностному окладу в зависимости от стажа работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - 3 процента оклада;

от 5 до 10 лет - 5 процентов оклада;

свыше 10 лет - 10 процентов оклада;

выплаты стимулирующего характера за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более, чем на одну ставку заработной платы по основной должности;

14.2. За высокие результаты работы - ежемесячно в размере до 30 процентов оклада, с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждения;

14.3 За качество выполняемых работ – ежемесячно в размере до 20 процентов оклада, с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждения;

14.4. Премии по итогам работы могут выплачиваться:

за истекший период работы (за квартал, год);

при наступлении определенных событий, в том числе:

премия к юбилейной дате работника (50, 55, 60, 65 лет);

премия к профессиональному празднику;

премия к юбилею учреждения;

премия к праздничному дню (8 Марта, 23 Февраля);

премия в связи с выходом работника на пенсию.

Размер премии определяется в абсолютном размере и не может превышать двух должностных окладов в год. Назначение премии может производиться по одному или нескольким основаниям и носит разовый характер.

15. Целевые показатели деятельности учреждения утверждаются управлением образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа. Оценку работы руководителей образовательных учреждений осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений, которая утверждается приказом управления образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа.

16. Порядок, размеры и условия выплаты руководителю учреждения образования за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премии по итогам работы устанавливаются нормативным правовым актом администрации Уссурийского городского округа.

17. Размеры выплат руководителю учреждения за высокие результаты работы и качество выполняемых работ определяются 2 раза в год.

18. Размеры и условия выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа.

19. При установлении выплат заместителям руководителя за высокие результаты работы учитывается:

внедрение инновационных форм и методов ведения работы, способствующих повышению качества образовательного процесса;

высокий уровень организации и проведения мероприятий, связанных с учебно-воспитательным процессом;

проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, создание комфортных и эстетичных условий среды образовательного процесса, системная и эффективная работа по созданию в учреждении безопасных условий образовательной деятельности и т.д.);

проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

выдвижение творческих идей в области своей деятельности;

качественное выполнение особо важных заданий и срочных работ.

20. При установлении выплат заместителям руководителя за качество выполняемых работ учитывается:

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей 50%;

отсутствие жалоб и обращений граждан на качество предоставления услуг до 50%;

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатам до 20%;

высокий уровень исполнительской дисциплины при подготовке отчетов и иной документации до 100%.

21. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя за высокие результаты работы устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, утвержденных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении выплат заместителям руководителя за высокие результаты работы учитываются только те (из вышеперечисленных в настоящем пункте) критерии, которые соответствуют направлению их деятельности. Учреждение вправе устанавливать дополнительные критерии в своих локальных нормативных актах.

**VII. Формирование фонда оплаты труда**

22. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в соответствии со штатным расписанием в пределах доведенных учреждению объемов расходных обязательств, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности образовательных учреждений.

**VIII. Заключительные положения**

23. Размеры окладов увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Уссурийского городского округа от 11 декабря 2018 года № 922-НПА «О Бюджете Уссурийского городского округа на 2019 год и плановый период 2020 и 2021 годов.

Приложение 1

к Положению

 "Об оплате труда работников

 муниципального бюджетного

 общеобразовательного

 учреждения «Средняя

 общеобразовательная

 школа № 13 г. Уссурийска»

 Уссурийского городского

 округа"

Перечень

должностей и профессий работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций образовательных учреждений

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тип образовательного учреждения | Наименование должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу  | Размер оклада работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, учитываемый при определении должностного оклада руководителя, (рубли) |
| 1. | Общеобразовательные учреждения | Учитель | 14 511 |

Приложение 2

к Положению

 "Об оплате труда работников

 муниципального бюджетного

 общеобразовательного

 учреждения «Средняя

 общеобразовательная

 школа № 13 г. Уссурийска»

 Уссурийского городского

 округа"

Показатели

для отнесения учреждения

к группам по оплате труда руководителя

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа учреждений | Среднегодовое число учащихся (воспитанников) | Кратность оклада руководителя |
| Общеобразовательные учреждения, расположенные в черте города |
| IV | от 201 до 400 | 1,70 |

Приложение 3

к Положению

 "Об оплате труда работников

 муниципального бюджетного

 общеобразовательного

 учреждения «Средняя

 общеобразовательная

 школа № 13 г. Уссурийска»

 Уссурийского городского

 округа"

Корректирующие коэффициенты к должностным окладам

руководителя учреждения

| Критерии для применениякорректирующих коэффициентов | Размер корректирующего коэффициента |
| --- | --- |
| 2. В образовательном учреждении, осуществляющих подвоз учащихся к месту учебы, эксплуатацию плавательных бассейнов, стадионов и хоккейных коробок | 0,10 |

 Приложение 4

 к Положению

 "Об оплате труда работников

 муниципального бюджетного

 общеобразовательного

 учреждения «Средняя

 общеобразовательная

 школа № 13 г. Уссурийска»

 Уссурийского городского

 округа"

Критерии выплат за качество выполняемых работ

педагогическим работникам

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Баллы** |
| **Учебные достижения обучающихся** | 1. Наличие победителей школьных предметных олимпиад | за каждый предмет и каждого ученика отдельнопобедительпризер | 21 |
| 2. Участие учащихся в муниципальных предметных олимпиадах | за каждый предмет и каждого ученика отдельно | 2 |
| 2. Наличие победителей муниципальных предметных олимпиад  | победительпризер | 32 |
| 3. Участие учащихся в краевых предметных олимпиадах  | за каждый предмет и каждого ученика отдельно | 2 |
| 4. Наличие победителей краевых предметных олимпиад  | победитель | 5 |
| призер | 4 |
| 5. Участие в муниципальных соревнованиях и конкурсах  | за каждое участие отдельно | 1 |
| 6. Результативность участия в муниципальных соревнованиях и конкурсах  | 1 место2 место3 место | 321 |
| 7. Участие в краевых соревнованиях и конкурсах  | за каждое участие отдельно | 2 |
| 8. Результативность участия в краевых соревнованиях и конкурсах  | 1 место2 место3 место | 543 |
| 9. Организация и проведение:- предметной недели- общешкольного мероприятия- экскурсий (по предмету, но не в рамках школьной программы) | за каждое мероприятие отдельно | по 1 баллу |
|  | Наличие системы работы с одаренными детьми  |  | 5 |
| **Качество обучения** | Рост качества знаний по предмету | За каждый предмет отдельно (по итогам четверти) | 1 |
| Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг |  | 2 |
| **Организация внутренней и внешней экспертизы качества обученности**  | **Промежуточная аттестация** |   |  |
|  % учащихся, подтвердивших и улучшивших отметку по результатам годовой промежуточной аттестации (по каждому предмету отдельно) | 90 – 100% (при наличии подробного анализа годовой промежуточной аттестации по каждому преподаваемому предмету) | 1 |
| **Итоговая аттестация (обязательные экзамены)** |
|  % учащихся, подтвердивших и улучшивших школьную отметку результатами итоговой аттестации | 85 – 90% | 1 |
| 91 – 100% | 2 |
| **Итоговая аттестация (предметы по выбору)**  |
| % учащихся, сдававших экзамен по предмету | 86-100% | 3 |
| 50-85% | 2 |
| менее 50% | 1 |
| % учащихся, подтвердивших и улучшивших школьную отметку результатами экзамена | 90-100% | 1 |
| Средний балл по предмету (в сравнении со среднегородским) 9 класс (ОГЭ) | не ниже показателя по муниципалитету | 5 |
| Наличие учащихся, набравших по итогам государственной итоговой аттестации за курс основной школы по математике 22 – 32, по русскому языку 34-39 балла |  За каждого ученика | 5 |
| **Повышение уровня педагогического мастерства** | 1. Участие в конкурсах и выставках профессионального педагогического мастерства  |   | 5 |
| 2. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства  | 1 место | 5 |
| 2 место | 4 |
| 3 место | 3 |
| 3. Руководство творческой группой  | на уровне |   |
| города  | 3 |
| школы | 1 |
| 4. Участие в спортивных и культурно-массовых мероприятиях | На уровне |  |
| города | 2 |
| края | 5 |
| **Распространение опыта работы**  |  |  |
| 4. Открытые уроки: | на уровне:  |   |
| школы  | 2 |
| города  | 3 |
| края | 5 |
| 5. Выступления: | на уровне:  |   |
| школы  | 1 |
| города | 3 |
| края | 5 |
| 6. Публикации  |   | 3 |
| 7. Использование новых информационных технологий | Системно (по результатам мониторинга) |   |
| На школьном уровне | 2 |
| На уровне города | 3 |
| На уровне края | 4 |
| **Исполнительская дисциплина** | 1. Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями  | Заполняется администрацией школы  | 1 |
| 2. Своевременность заполнения школьной документации, достоверность внесения данных  | 1 |
| 3. Своевременность сдачи отчетов (в том числе ведение электронных дневников и журналов) | 2 |
| **Работа классного руководителя** | 1.Отсутствие пропусков без уважительной причины | 100% | 1 |
| 2. Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями | Заполняется администрацией школы | 1 |
| 3. Высокий уровень подготовки мероприятий | Заполняется администрацией школы | 3 |
| **Авторитет и имидж образовательного учреждения** | 1.Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом | Заполняются администрацией школы | 5 |
| 2. Выполнение особо важных заданий и срочных работ | Заполняются администрацией школы | 5 |
| 3. Высокий уровень подготовки учебного кабинета к новому учебному году | Заполняются администрацией школы | 5 |
| **Дополнительный объём работы** | особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем образовательного учреждения Выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей | Заполняются администрацией школы | 3 |

Критерии выплат за высокие результаты работы

педагогическим работникам

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Баллы** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Повышение уровня педагогического мастерства** | 1. Участие в конкурсах и выставках профессионального педагогического мастерства  |   | 5 |
| 2. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства  | 1 место | 5 |
| 2 место | 4 |
| 3 место | 3 |
| 3. Руководство творческой группой  | на уровне |   |
| города  | 3 |
| школы | 1 |
| 4. Участие в спортивных и культурно-массовых мероприятиях | На уровне |  |
| города | 2 |
| края | 5 |
| **Распространение опыта работы**  |  |  |
| 4. Открытые уроки: | на уровне:  |   |
| школы  | 2 |
| города  | 3 |
| края | 5 |
| 5. Выступления: | на уровне:  |   |
| школы  | 1 |
| города | 3 |
| края | 5 |
| 6. Публикации  |   | 3 |
| 7. Использование новых информационных технологий | Системно (по результатам мониторинга) |   |
| На школьном уровне | 2 |
| На уровне города | 3 |
| На уровне края | 4 |
| **Исполнительская дисциплина** | 1. Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями  | Заполняется администрацией школы  | 1 |
| 2. Своевременность заполнения школьной документации, достоверность внесения данных  | 1 |
| 3. Своевременность сдачи отчетов (в том числе ведение электронных дневников и журналов) | 2 |
|  | 4. Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям  |  | 2 |
| **Работа классного руководителя** | 1.Отсутствие пропусков без уважительной причины | 100% | 1 |
| 2. Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями | Заполняется администрацией школы | 1 |
| 3. Высокий уровень подготовки мероприятий | Заполняется администрацией школы | 3 |
| **Авторитет и имидж образовательного учреждения** | 1.Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом | Заполняются администрацией школы | 5 |
| 2. Выполнение особо важных заданий и срочных работ | Заполняются администрацией школы | 5 |
| 3. Высокий уровень подготовки учебного кабинета к новому учебному году | Заполняются администрацией школы | 5 |

Критерии выплат обслуживающему персоналу

(уборщик служебного помещения, сторож, дворник)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели**  | **Критерии** | **Баллы** | **В % соотношении** | **Сумма** |
| **Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения** | 1. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы | До 3 баллов | До 50 | До 1500 рублей |
| 2. Сохранность имущества учащихся, школы. | До 3 баллов | До 50 | До 1500 рублей |
| 3. Качественное проведение генеральных уборок | До 3 баллов | До 50 | До 1500 рублей |
| **Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям** | 4. Исполнительская дисциплина, отсутствие дисциплинарных [взысканий](https://pandia.ru/text/category/vziskanie/) и административных наказаний, отсутствие жалоб в адрес работника со стороны участников образовательного процесса. | До 3 баллов | До 50 | До 1500 рублей |
| 5. Качественное обеспечение сохранности имущества, здания и сооружений, принадлежащих школе. | До 3 баллов | До 100 | До 1500 рублей |
| 6. Отсутствие случаев нарушения [пожарной безопасности](https://pandia.ru/text/category/pozharnaya_bezopasnostmz/), [охраны труда](https://pandia.ru/text/category/ohrana_truda/), санитарно-гигиенических правил | До 3 баллов | До 100 | До 1500 рублей |
| 7. Контроль за сохранностью наружного домового оборудования и имущества школы (заборов лестниц, [водосточных](https://pandia.ru/text/category/vodostok/) труб, урн, и т. д.) зеленых насаждений и ограждений школьного двора. | До 3 баллов | До 100 | До 1500 рублей |

Критерии выплат за качество работ заместителю директора

по финансовой части

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатели**  | **Критерии** | **Баллы**  | **В % соотношении** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб в вышестоящие органы (при наличии проверок в отчетном периоде)** | Отсутствие обоснованных жалоб в вышестоящие органы  | 3 | 5 |
| **Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности** | Акты сверок с контрагентами  | 3 | 5 |
| **Проведение плановых и внеплановых инвентаризаций** | Инвентаризационные описи плановых и внеплановых инвентаризаций (соответствие фактического наличия материальных ценностей с данными бухгалтерского учета, наличие инвентарных номеров)  |  3 | 5 |
| **Достоверность ведения (правильность) и полнота отражения (объем) сведений в регистрах бухгалтерского учета** | Соответствие фактов хозяйственной жизни колледжа данным бухгалтерского учета (справка по результатам сверки при наличии расхождений)  | 3 | 5 |
| **Соблюдение графика документооборота и порядка сдачи документов в архив** | Соблюдение графика документооборота, своевременная сдача документов в архив  | 3 | 5 |
| **Высокий уровень исполнительской дисциплины** | Своевременное и качественное предоставление статистической, налоговой и бухгалтерской отчетности в установленные сроки  | 3 | 5 |
| **Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, создания конфликтных ситуаций, проявления неуважительного отношения к обучающимся, родителям (законным представителям), сотрудникам колледжа** |  Отсутствие актов о нарушении правил внутреннего трудового распорядка, мер дисциплинарного взыскания  | 3 | 5 |
| **Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса** | Отсутствие обоснованных жалоб в письменном виде  | 2 | 5 |

Приложение 3

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзной Директор МБОУ “СОШ № 13

Организации МБОУ “СОШ № 13 г. Уссурийска” г. Уссурийска” Уссурийского городского округа

Уссурийского городского округа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Смирнова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В. Кривоносова

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20.... г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20... г.

**СОГЛАШЕНИЕ**

**по охране труда на 2020-2023 учебный год**

Администрация и профсоюзный комитет МБОУ “СОШ № 13 г. Уссурийска” заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2020-2021 гг. учебного года руководство обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ | Содержание мероприятий | Единица учёта | Стоимость работ (тыс. руб.) | Срок исполнения | Ответственные за исполнение |
| 1. **Организационные мероприятия**
 |
| 1.1. | Обучение работников безопасным методам и приемам работы на рабочем месте |  |  | 2 раза в год | Директор  |
| 1.2. | Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации не реже 2 раза в год |  |  | Сентябрь Апрель  | Комиссия по ОТ и ТБ |
| 1.3. | Проведение административно-общественного контроля по охране труда |  |  | 1 раза в год | Комиссия по ОТ и ТБ |
| 1.4. | Своевременное проведение инструктажа по охране труда на рабочих местах |  |  | Постоянно | Ответственный за ОТ |
| 1.5. | Проведение специального обучения:* руководителей;
* уполномоченных по охране труда.
 |  | 4000 руб. | 2020 г. | Директор  |
| 1.6 | Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда |  |  | 2019 г. | Ответственный за ОТ |
| 1. **Технические мероприятия**
 |
| 2.1. | Опрессовка и ввод в эксплуатацию отопительной системы |  | 11088 руб. | Июнь  | Директор  |
| 2.2. | Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах в соответствии с требованиями СанПин |  |  | Постоянно | Директор  |
| 2.3. | Влажная уборка служебных помещений |  |  | Постоянно | Уборщик служебных помещений |
| 2.4. | Сброс снега с крыши и очистка запасных выходов |  |  | Постоянно | Директор  |
| 2.5. | Расстановка мебели согласно росто-возрастных особенностей |  |  | Постоянно | Директор  |
| 2.6. | Текущий ремонт школы |  |  | Лето 2020 г.-2023 г. | Директор  |
| 1. **Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия**
 |
| 3.1. | Укомплектовать медицинские аптечки для структурных подразделений школы |  | 500 руб. | Август | Директор  |
| 3.2. | Произведение оплаты за периодический медицинский осмотр сотрудников |  | 90000 руб. | Апрель - май | Директор  |
| 1. **Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты**
 |
| 4.1. | Приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (Диэлектрические перчатки, коврики, инструменты с изолирующими ручками, защитные очки, резиновые перчатки, халат и др.) |  | 1000 руб. | В соответствии с установленными нормами | Директор  |
| 4.2. | Приобретение моющих средств |  | 1000 руб. | В соответствии с установленными нормами | Директор  |
| 1. **Мероприятия по безопасности**
 |
| 5.1. | Учебные тренировочные эвакуации сотрудников на случай различных ЧС |  |  | По графику | Преподаватель-организатор ОБЖ |
| 5.2. | Учебные занятия по основам безопасности и оказанию первой помощи |  |  | Ежегодно | Преподаватель-организатор ОБЖ |

Приложение 4

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзной Директор МБОУ “СОШ № 13

Организации МБОУ “СОШ № 13 г. Уссурийска” г. Уссурийска” Уссурийского городского округа

Уссурийского городского округа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Смирнова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В. Кривоносова

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20…. г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20… г.

**ГРАФИК СМЕННОСТИ**

режима работы сотрудников

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | 1 смена | 2 смена | Обед | Кол-во часов в день |
| 1 | Директор | 8.00 – 17.00 | 12.00– 13.00 | 8 |
| 2 | Заместитель директора по УВР | 8.00 – 12.00 | 12.00– 13.00 | 4 |
| 3 | Заместитель директора по финансам | 8.00 – 17.00 | 12.00– 13.00 | 8 |
| 4 | Учителя  | Согласно тарификации на учебный год и учебного плана |  | Согласно расписанию |
| 5 | Сторож  | с 19.00 до 08.00,вых. 08.00 до 08.00 | 30 мин. | 13-24 |
| 6 | Дворник | 8.00 – 17.00 | 13.00– 14.00 | 8 |
| 7 | Уборщик служебных помещений | 8:00-17.00 | 13.00-14.00 | 8 |

**ГРАФИК СМЕННОСТИ СТОРОЖЕЙ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | 1 смена | 2 смена | 3 смена |
| Сторож | Рабочие дни19.00-08.00 | Рабочие дни19.00-08.00 | Рабочие дни19.00-08.00 |
| Выходные и праздничные дни08.00-08.00 | Выходные и праздничные дни08.00-08.00 | Выходные и праздничные дни08.00-08.00 |

Приложение № 5

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзной Директор МБОУ “СОШ № 13

Организации МБОУ “СОШ № 13 г. Уссурийска” г. Уссурийска” Уссурийского городского округа

Уссурийского городского округа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Смирнова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В. Кривоносова

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20…. г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20… г.

**ТИПОВЫЕ НОРМЫ**

**БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ**

**И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ**

**УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование профессии (должности) | Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Дворник; уборщик территорий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействийФартук из полимерных материалов с нагрудникомСапоги резиновые с защитным подноскомПерчатки с полимерным покрытием | 1 шт.2 шт.1 пара6 пар |
|  | Уборщик служебных помещений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий илиХалат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействийПерчатки с полимерным покрытиемПерчатки резиновые или из полимерных материалов | 1 шт.1 шт.1 пара6 пар  |
|  | Сторож  | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействийСапоги резиновые с защитным подноскомПерчатки с полимерным покрытием | 1 шт.1 пара12 пар |

Приложение № 6

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзной Директор МБОУ “СОШ № 13

Организации МБОУ “СОШ № 13 г. Уссурийска” г. Уссурийска” Уссурийского городского округа

Уссурийского городского округа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Смирнова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В. Кривоносова

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20…. г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20… г.

**ТИПОВЫЕ НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п  | Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств  | Наименование работ и производственных факторов  | Норма выдачи на 1 работника в месяц  |
| 1  | 2  | 3  | 4  |
| I. Защитные средства  |
| 1. | Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)  | Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных  | 200 мл  |
| II. Очищающие средства  |
| 2. | Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела  | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями  | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)  |

Приложение № 7

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзной Директор МБОУ “СОШ № 13

Организации МБОУ “СОШ № 13 г. Уссурийска” г. Уссурийска” Уссурийского городского округа

Уссурийского городского округа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Смирнова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Кривоносова «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20…. г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20… г.

**Форма расчётного листка**

|  |
| --- |
| ФИО**К выплате:** |
| Общий облагаемый доход: |  |
| Применено вычетов по НДФЛ | На себя: На детей: Имущественных: |
| Вид | Период | Отработано | Оплачено | сумма  | Вид  | период | сумма |
| Дни | Часы | Дни | Часы |  |  |  |  |
| **1. Начислено** |  |  |  |  |  |  | **2.Удержано** |
| Оклад по дням показатели:Тарификационная ставка месячная(должностной оклад)- |  |  |  |  |  |  | Профсоюзные взносы |  |  |
| Оклад по часам показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) |  |  |  |  |  |  | НДФЛ исчисленный  |  |  |
| Оклад по внутреннему совместительству (по дням) |  |  |  |  |  |  | Удержание по исп. листу  |  |  |
| Доплата за ночные часы показатели:Тарифная ставка |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Оплата праздничных и выходных дней  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Классное руководство |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Классное руководство (вознаграждение) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Проверка тетрадей |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Внеурочная деятельность |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Выслуга лет в образовании |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Стимулирующие выплаты по баллам |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Районный коэффициент  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Дальневосточная надбавка  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Районный коэффициент по внутреннему совместительству |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Дальневосточная надбавка по внутрен. совместительству |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Оплата отпуска по календарным дням  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Оплата больничных листов Показатели:Процент среднего заработка- |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Отпуск по беременности и родамПоказатели:Процент среднего заработка- |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Компенсация за задержку заработной платы |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Пособие за счет ФСС при постановке на учет в ранние сроки беременностиПоказатели:Сумма- |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Пособие за счет ФСС при рождении ребенка показатели:Сумма- |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Иные выплаты (компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплата отпуска и др.) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Всего начислено |  |  |  |  |  |  | Всего удержано |  |  |
| **3. Доходы в натуральной форме** | **4. Выплачено** |  |  |
|  |  |  |  |  |  | Перечислено в банк (под аванс) |  |  |
|  |  |  |  |  |  | Перечислено в банк (под расчет) |  |  |
| Всего натуральных доходов |  | Всего выплат |  |
| Долг за учреждением на начало месяца  |  | Долг за учреждением на конец месяца |  |

Приложение № 8

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзной Директор МБОУ “СОШ № 13

Организации МБОУ “СОШ № 13 г. Уссурийска” г. Уссурийска” Уссурийского городского округа

Уссурийского городского округа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Смирнова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В. Кривоносова

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20.... г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20... г.

**Положение о порядке предоставления педагогическим работникам**

**организаций, осуществляющих образовательную деятельность,**

**длительного отпуска сроком до одного года**

1. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (далее соответственно - длительный отпуск, организация, Порядок).

2. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013 г., N 33, ст. 4381) (далее соответственно - педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

 4. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

 4.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

 4.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

 4.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

 7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен в следующих случаях:

- по болезни

- для ухода за больными членами семьи

- для научной работы

- по другим уважительным причинам

8. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных классов.

 Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

Приложение № 9

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзной Директор МБОУ “СОШ № 13

Организации МБОУ “СОШ № 13 г. Уссурийска” г. Уссурийска” Уссурийского городского округа

Уссурийского городского округа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Смирнова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В. Кривоносова

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20.... г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20... г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей подлежащих предварительным**

**и периодическим медицинским осмотрам (обследованиям**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Профессия | Периодичность осмотра |
| 1 | 2 | 4 |
| 1. | Работники учебно – воспитательных учреждений (школы):Директор, заместители директора, преподаватели (учителя), уборщики помещений, сторож, дворник. | 1 раз в год |

Приложение № 10

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзной Директор МБОУ “СОШ № 13

Организации МБОУ “СОШ № 13 г. Уссурийска” г. Уссурийска” Уссурийского городского округа

Уссурийского городского округа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Смирнова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В. Кривоносова

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20.... г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20... г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей с ненормированным рабочим днём**

* + - 1. Директор.

Приложение № 11

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзной Директор МБОУ “СОШ № 13

Организации МБОУ “СОШ № 13 г. Уссурийска” г. Уссурийска” Уссурийского городского округа

Уссурийского городского округа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Смирнова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В. Кривоносова

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20.... г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20... г.

**Оплата труда педагогических работников с учетом**

**имеющейся квалификационной категории за выполнение**

**педагогической работы**

**по должности с другим наименованием,**

**по которой не установлена квалификационная категория**

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в которой [выполняется работа](https://pandia.ru/text/category/vipolnenie_rabot/)); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог [дополнительного образования](https://pandia.ru/text/category/dopolnitelmznoe_obrazovanie/), 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](https://pandia.ru/text/category/bezopasnostmz_zhiznedeyatelmznosti/)" (ОБЖ) |
| Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре | Старший тренер-преподаватель; тренер - преподаватель |

Приложение № 12

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзной Директор МБОУ “СОШ № 13

Организации МБОУ “СОШ № 13 г. Уссурийска” г. Уссурийска” Уссурийского городского округа

Уссурийского городского округа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Смирнова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В. Кривоносова

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20.... г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20... г.

**Перспективный план прохождения курсов повышения квалификации**

**и проведения аттестации педагогических работников**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | ФИО педагога | Занимаемая должность,образование | Квалификационная категория | Дата **последнего прохождения** аттестации | **Дата предстоящей аттестации** | **Дата последнего прохождения курсов** | **Дата предстоящих курсов** |
| 1 | Кичигина Елена Васильевна | Учитель начальных классов | соответствует занимаемой должности | 19.02.2020 | Февраль 2026 | 04.07.2018 | Июль 2021 |
| 2 | Толстенко Елена Юрьевна | Учитель начальных классов |  |  | Сентябрь 2022 | 27.10.2019 | Октябрь 2022 |
| 3 | Авраменко Татьяна Андреевна | Учитель начальных классов |  |  | Сентябрь 2022 | 13.07.2018 | Июль 2021 |
| 4 | Пятковская Марина Валерьевна | Учитель начальных классов |  | Октябрь 2018 | Октябрь 2021 | 02.08.2018 | Август 2021 |
| 5 | Смехунова Людмила Михайловна | Учитель математики |  | Февраль 2018 | Февраль 2021 | 30.11.2020 | Ноябрь 2023 |
| 6 | Шубина Алина Андреевна | Учитель физики и информатики |  |  | Сентябрь 2025 | 30.11.2020 | Ноябрь 2023 |
| 7 | Галенко Ольга Олеговна | Учитель истории и обществознания |  | Февраль 2018 | Февраль 2021 | 25.02.2019 | Февраль 2023 |
| 8 | Смирнова Оксана Витальевна | Учитель русского языка и литературы | соответствует занимаемой должности | Февраль 2018 | Февраль 2021 | 11.07.2018 | Июль 2021 |
| 9 | Новикова Ирина Валериевна | Учитель русского языка и литературы |  | Февраль 2018 | Февраль 2021 | 30.11.2020 | Ноябрь 2023 |
| 10 | Румянцева Евгения Васильевна | Учитель английского языка |  |  | Сентябрь 2021 | 22.06.2018 | Июнь 2021 |
| 11 | Некрасова Евгения Олеговна | Учитель физкультуры и ОБЖ |  | Февраль 2018 | Февраль 2021 | 10.08.2020 | Август 2023 |
| 12 | Артёменко Маргарита Борисовна | Учитель биологии |  | Февраль 2018 | Февраль 2021 | 30.11.2020 | Ноябрь 2023 |

Приложение № 13

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзной Директор МБОУ “СОШ № 13

Организации МБОУ “СОШ № 13 г. Уссурийска” г. Уссурийска” Уссурийского городского округа

Уссурийского городского округа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Смирнова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В. Кривоносова

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20.... г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20... г.

**Положение**

**о комиссии по урегулированию споров между участниками**

**образовательных отношений**

**в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13 г. Уссурийска»**

**Уссурийского городского округа**

**I. Общие положения**

* 1. Настоящее Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МБОУ «СОШ № 13 г. Уссурийска» (далее Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и письмом Министерства просвещения Российской Федерации и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 19.11.2019 № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».
	2. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в МБОУ «СОШ № 13 г. Уссурийска» (далее Комиссия) создаётся в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, за исключением споров, для которых установлен иной порядок рассмотрения\*.
	3. Настоящее Положение определяет порядок создания и организации работы Комиссии, её функции и полномочия, регламент работы, порядок принятия и оформления решений Комиссии.
	4. Настоящее Положение принято с учетом мнения совета обучающихся (протокол от 02.09.2020 г. № 1) и совета родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (далее - совет родителей) (протокол от 03.09.2020 г. № 1).
	5. Изменения в Положение могут быть внесены только с учётом мнения родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, а также по согласованию с профсоюзным комитетом школы.
	6. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, содержащими нормы, регулирующие отношения в сфере образования, локальными нормативными актами образовательной организации, коллективным договором и настоящим Положением.

\* В соответствии со статьями 381-382 Трудового кодекса Российской Федерации неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих: нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда) рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

В соответствии с частью 1 статьи 11 Федерального закона «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ защита и восстановление прав и законных интересов несовершеннолетних обеспечивается комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав.

**II. Порядок создания и работы Комиссии**

7. Комиссия создаётся приказом директора школы-интерната из представителей родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и представителей работников организации.

8. Делегирование представителей участников образовательных отношений в состав Комиссии осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

9. Срок полномочий Комиссии – 1 год.

10. Досрочное прекращение полномочий члена Комиссии предусмотрено в следующих случаях:

1) на основании личного заявления члена Комиссии об исключении из её состава;

2) по требованию не менее 2/3 членов Комиссии, выраженному в письменной форме;

3) в случае прекращения членом Комиссии образовательных или трудовых отношений с организацией.

11. В случае досрочного прекращения полномочий члена Комиссии в её состав делегируется иной представитель соответствующей категории участников образовательных отношений в порядке, установленном пунктом 8 настоящего Положения.

12. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе.

13. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

14. Координацию деятельности Комиссией осуществляет председатель, избираемый простым большинством голосов членов Комиссии из числа лиц, входящих в её состав.

15. Председатель Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

1. распределение обязанностей между членами Комиссии;
2. утверждение повестки заседаний Комиссии;
3. созыв заседаний Комиссии;
4. председательство на заседаниях Комиссии;
5. подписание протоколов заседаний и иных исходящих документов Комиссии;

6) общий контроль за исполнением решений, принятых Комиссией.

16. Заместитель председателя Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа её членов.

17. Заместитель председателя Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

1. координация работы членов Комиссии;
2. подготовка документов, вносимых на рассмотрение Комиссии;
3. выполнение обязанностей председателя Комиссии в случае его отсутствия.

18. Секретарь Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа её членов.

19. Секретарь Комиссии осуществляет следующие функции:

1. регистрация заявлений, поступивших в Комиссию;
2. информирование членов Комиссии в срок не позднее 5 рабочих дней до дня проведения заседания Комиссии о дате, времени, месте и повестке заседания;
3. ведение и оформление протоколов заседаний Комиссии;
4. составление выписок из протоколов заседаний Комиссии и предоставление их лицам и органам, указанным в пункте 41 настоящего Положения;

5) обеспечение текущего хранения документов и материалов Комиссии, а также обеспечение их сохранности.

20. Члены Комиссии имеют право:

1. участвовать в подготовке заседаний Комиссии;
2. обращаться к председателю Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;

3) запрашивать у директора школы-интерната информацию по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;

4) в случае предполагаемого отсутствия на заседании Комиссии доводить до сведения Комиссии своё мнение по рассматриваемым вопросам в письменной форме, которое оглашается на заседании и приобщается к протоколу;

5) выражать в случае несогласия с решением, принятым на заседании Комиссии, особое мнение в письменной форме, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии;

6) вносить предложения по совершенствованию организации работы Комиссии.

21. Члены Комиссии обязаны:

1. участвовать в заседаниях Комиссии;
2. выполнять функции, возложенные на них в соответствии с настоящим Положением;

3) соблюдать требования законодательства при реализации своих функций;

4) в случае возникновения у них конфликта интересов сообщать об этом председателю Комиссии и отказываться в письменной форме от участия в соответствующем заседании Комиссии.

22. Члены Комиссии не вправе разглашать сведения и соответствующую информацию, полученную ими в ходе участия в работе Комиссии, третьим лицам.

**III. Функции и полномочия Комиссии**

23. При поступлении заявления от любого участника образовательных отношений Комиссия осуществляет следующие функции:

1) рассмотрение жалоб на нарушение участником образовательных отношений:

а) правил внутреннего распорядка обучающихся и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, устанавливающих требования к обучающимся;

б) образовательных программ организации, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов;

в) иных локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, в том числе установления форм, периодичности и порядка проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;

2) установление наличия или отсутствия конфликта интересов педагогического работника\*;

3) справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогическими работниками;

4) рассмотрение обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания.

24. Комиссия не вправе осуществлять рассмотрение и урегулирование споров участников образовательных отношений с другими участниками отношений в сфере образования - федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, работодателями и их объединениями.

25. По итогам рассмотрения заявлений участников образовательных отношений Комиссия имеет следующие полномочия:

1) установление наличия или отсутствия нарушения участниками образовательных отношений локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, а также принятие мер по урегулированию ситуации;

2) принятие решения в целях урегулирования конфликта интересов педагогического работника при его наличии;

3) установление наличия или отсутствия нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, принятие при наличии указанного нарушения мер по урегулированию ситуации, в том числе решения о целесообразности или нецелесообразности применения дисциплинарного взыскания;

4) отмена или оставление в силе решения о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания;

5) вынесение рекомендаций различным участникам образовательных отношений в целях урегулирования или профилактики повторного возникновения ситуации, ставшей предметом спора.

**IV. Регламент работы Комиссии**

26. Заседания Комиссии проводятся на основании письменного заявления участника образовательных отношений, поступившего непосредственно в Комиссию или в адрес директора школы-интерната, с указанием признаков нарушений прав на образование и лица, допустившего указанные нарушения.

\* В соответствии с пунктом 33 части первой статьи 2 Федерального закона № 273 конфликт интересов педагогического работника - это ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей)несовершеннолетних обучающихся.

27. В заявлении указываются:

1) фамилия, имя, отчество (при наличии) заявителя, а также несовершеннолетнего обучающегося, если заявителем является его родитель (законный представитель);

2) оспариваемые действия или бездействие участника образовательных отношений, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - оспариваемые действия или бездействие совета обучающихся и (или) совета родителей;

3) фамилия, имя, отчество (при наличии) участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - указание на приказ руководителя организации, который обжалуется;

4) основания, по которым заявитель считает, что реализация его прав на образование нарушена;

5) требования заявителя.

28. В случае необходимости в подтверждение своих доводов заявитель прилагает к заявлению соответствующие документы и материалы либо их копии.

29. Заявление, поступившее в Комиссию, подлежит обязательной регистрации с письменным уведомлением заявителя о сроке и месте проведения заседания для рассмотрения указанного заявления, либо отказе в его рассмотрении в соответствии с пунктом 32 настоящего Положения.

30. При наличии в заявлении информации, предусмотренной подпунктами 1-5 пункта 27 настоящего Положения, Комиссия обязана провести заседание в течение 10 дней со дня подачи заявления, а в случае подачи заявления в каникулярное время - в течение 10 дней со дня завершения каникул.

31. При отсутствии в заявлении информации, предусмотренной подпунктами 1-5 пункта 27 настоящего Положения, заседание Комиссии его рассмотрению не проводится.

32. Участник образовательных отношений имеет право лично присутствовать при рассмотрении его заявления на заседании Комиссии.

В случае неявки заявителя на заседание Комиссии заявление рассматривается в его отсутствие.

33. При необходимости и в целях всестороннего и объективного рассмотрения вопросов повестки Комиссия имеет право приглашать на заседание директора школы-интерната и (или) любых иных лиц.

34. По запросу Комиссии руководитель организации в установленный Комиссией срок представляет необходимые документы.

3 5. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 (двух третей) членов Комиссии.

**V. Порядок принятия и оформления решений Комиссии**

1. По результатам рассмотрения заявления участника образовательных отношений Комиссия принимает решение в целях урегулирования разногласий.

37. В случае установления факта нарушения права на образование Комиссия принимает решение, направленное на его восстановление, в том числе с возложением обязанности по устранению выявленных нарушений на обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и (или) работников организации.

38. Решение Комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов от общего числа членов Комиссии, принявших участие в заседании. В случае равенства голосов решение принимается в пользу участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - в пользу обучающегося.

39. Решения Комиссии оформляются протоколами заседаний, которые подписываются всеми присутствующими членами Комиссии.

40. Решения Комиссии в виде выписки из протокола заседания в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня его проведения предоставляются заявителю и лицу, на которого Комиссией возложены обязанности по устранению выявленных нарушений (в случае установления факта нарушения права на образование), руководителю организации, а также при наличии запроса совету обучающихся, совету родителей и (или) профсоюзному комитету организации.

41. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений в организации и подлежит исполнению в срок, предусмотренный указанным решением.

42. В случае если заявитель не согласен с решением Комиссии по своему обращению, то он может воспользоваться правом на защиту и восстановление своих нарушенных прав и законных интересов в судебном порядке.

43. Срок хранения документов и материалов Комиссии в организации составляет 3 (три) года.

Приложение № 14

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзной Директор МБОУ “СОШ № 13

Организации МБОУ “СОШ № 13 г. Уссурийска” г. Уссурийска” Уссурийского городского округа

Уссурийского городского округа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Смирнова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В. Кривоносова

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20.... г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20... г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о ненормированном рабочем дне**

1. Общие положения.
	1. Настоящим Положением о ненормированном рабочем дне (далее Положение) устанавливается порядок привлечения сотрудников МБОУ «СОШ № 13 г. Уссурийска» с ненормированном рабочим днем к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также перечень должностей, которым ненормированный рабочий день может быть установлен. Положение также устанавливает условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска сотрудникам с установленным ненормированным рабочим днем.
	2. Положение вступает в силу с момента утверждения директором, действует до утверждения нового Положения о ненормированном рабочем дне.
	3. Все изменения в настоящее Положение вносятся приказом директора.
2. Установление ненормированного рабочего дня.
	1. Настоящим Положением ненормированный рабочий день устанавливается следующим сотрудникам, занимающим должности:

директор.

* 1. Режим ненормированного рабочего дня устанавливается сотруднику внесением соответствующих условий в трудовой договор, заключенный с ним.
	2. На работающих в режиме ненормированного рабочего дня сотрудников распространяются Правила трудового внутреннего распорядка, которые касаются времени начала и окончания трудового дня. По распоряжению руководителя (в письменной или устной форме) утвержденные сотрудники могут быть эпизодически привлечены к работе вне установленной продолжительности дня, в том числе до начала и после окончания.
	3. Учет отработанного в условиях ненормированного рабочего дня времени ведется в журнале учета рабочего времени соответствующих структурных подразделений. Контроль ведения журнала возлагается на руководителя подразделения.
	4. Сотрудников с ненормированным рабочим днем запрещается привлекать к работе в выходные, нерабочие дни, кроме тех случаев, которые устанавливает Трудовой кодекс РФ.
1. Порядок предоставления дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день
	1. Компенсация времени, которое сотрудник отработал в режиме ненормированного рабочего дня производится не в денежной форме, а виде ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
	2. Продолжительность отпуска за отработанное в режиме ненормированного рабочего дня время устанавливается исходя из объема работ и составляет:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должности** | **Отпуск (дней)** |
| Директор | 3 |

* 1. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день сотруднику предоставляется ежегодно вне зависимости от того, какова его продолжительность работы в ненормированных условиях. Перенос отпуска на другой год не допускается.
	2. Дополнительный отпуск предоставляется на основании заявления сотрудника в соответствии с графиком отпусков.
	3. Неиспользованный дополнительный отпуск реализуется при увольнении в установленном для ежегодных отпусков порядке в соответствии с законом РФ.
1. Заключительные положения.
	1. Действие Положения продолжается до его отмены, либо замены. По решению руководителя могут вносится изменения в настоящее положение.
	2. С содержанием Положения должны быть ознакомлены под подпись все сотрудники, входящие в перечень должностей.