

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и предмет коллективного договора

1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель – МБОУ «СОШ №2» г. Шумерля Чувашской Республики, представителем которого является директор МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2» г. Шумерля Чувашской Республики Кутарева Татьяна Александровна, именуемый далее «работодатель», и работники учреждения в лице представителей Ладожной Натальи Валентиновны избранной членами выборного представительства.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Настоящий коллективный договор является нормой актом, регулирующим социально-трудовые отношения на основе взаимно согласованных интересов сторон.

МБОУ «СОШ №2» г.Шумерля
Чувашской Республики

1.1.2. Работники участвуют в управлении учреждением через представительский орган.

1.2. Период договора

на 2019-2021 гг.

1.2.1. Преметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с действующим положениям об условиях труда и его оплаты, социальном, жилищно-бытовом обслуживании работников, уходе за ними, гарантиях и льготах, предоставляемые работодателем.

1.3. Период действия договора. Срок действия договора

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст.43 ТКРФ).

1.3.2. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на следующий период.

1.3.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения,

изменения организационно-правовой формы, преобразования, выделения, слияния, присоединения, разделения, реорганизации, ликвидации, выделения, изменения наименования учреждения, формата преобразования, количества договора

Утвержденный решением
капитального договора
от 13.02.2019

Главной специалист-менеджер
отвечающего - главного отдела
администрации города Шумерля



Утвержден

на общем собрании работников

МБОУ «СОШ №2» г.Шумерля

Чувашской Республики

Протокол № 2

«13»февраля 2019г.

А.Н.Шишаков

12

РАЗДЕЛ I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – МБОУ «СОШ №2» г. Шумерля Чувашской Республики, представителем которого является директор МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2» г. Шумерля Чувашской Республики Кутырева Татьяна Алексеевна, именуемый далее “работодатель”, и работники учреждения в лице представителя Ладониной Натальи Владимировны, избранной членами выборного представительного органа.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками учреждения и работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.1.2. Работники участвуют в управлении учреждением через представительный орган.

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3. Сфера действия договора. Сроки действия договора

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ).

1.3.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.3.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования учреждения;
- реорганизации учреждения в форме преобразования;
- расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить нового работника с коллективным договором под роспись (ч.3, ст. 68 ТК РФ).

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения либо в порядке, установленным коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

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

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым и другими соглашениями

1.4.1. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом ЧР «О социальном партнерстве», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Республиканским соглашением о социальном партнерстве, отраслевым тарифным соглашением и территориальным (муниципальным) соглашением о социальном партнерстве.

1.4.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение.

1.4.3. Локальные нормативные акты, содержание нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора

1.5.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и ответственности за его нарушение.

1.6. Общие обязательства работодателя и представительного органа работников учреждения.

1.6.1. Работодатель и должностные лица признают право представительного органа работников учреждения на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников учреждения, на представительство их интересов в области труда и иных социально-трудовых отношений.

1.6.2. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- учитывать мнение представительного органа по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- содействовать деятельности представительного органа,

1.6.3. Представительный орган обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством учреждения.

1.6.4. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, повышению качества образования;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

РАЗДЕЛ II

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 58,59 ТК РФ.

2.2. На основании Трудового кодекса заключать срочный трудовой договор с вновь принятыми работниками.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым и другими соглашениями, настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется полностью обеспечить работников обусловленной работой в течение действия трудового договора (ст.9 ТК РФ).

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 73,74 ТК РФ).

2.5. Работодатель может, при производственной необходимости, предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173,174 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (по направлению, а также в других случаях; при этом финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников)

2.6. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены в прилагаемом Положении об оплате труда для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со ст. 82 ТК РФ при обязательном участии представительного органа.

Предусмотреть также обязательное участие представительного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по пунктам 5, 6, 8 ст. 81 ТК РФ.

2.8. Стороны договорились, что, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии) в том числе и по выслуге лет;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет (или со дня начала работы учреждения);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери и т.д.
- педагогические работники с более высокой квалификационной категорией.

2.9. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или в изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца (ст. 73 ТК РФ).

2.10. Работодатель обязуется:

2.10.1. Не позднее, чем за 2 месяца представлять в представительный орган проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

2.10.2. Беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (одиноких – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих детей без матери, а также несовершеннолетних не увольнять по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения (ст. 261,269 ТК РФ).

В этом случае работодатель (или правопреемник) обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных

потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.10.3. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.10.4. Высвобождаемому работнику предлагать рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

2.10.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, предупреждать персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.10.6. Предоставлять возможность переобучения высвобождаемым работникам за счет средств учреждения профессиям, по которым имеются вакансии.

2.10.7. Высвобождаемым работникам гарантировать льготы, предусмотренные при реорганизации и ликвидации учреждения (ст. 178,179,180,181 ТК РФ).

РАЗДЕЛ III

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего времени не может превышать 36-40 часов в неделю, установленных законодательством (ст. 91 ТК РФ).

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

3.3. Общим выходным днем является воскресенье.

3.4. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ, 56 календарных дней в соответствии со ст. 334 ТК РФ.

3.5. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст. 128 ТК РФ, а также родителям, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 кл.) – 1 сентября на один день (учителя без классного руководства).

3.6. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет без матери, установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

3.7. Вне графика предоставлять отпуск работнику при приобретении им путевки из средств фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение.

- 3.8. При выделении санаторной путёвки после использования очередного отпуска предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы на время лечения и проезда в лечебное учреждение
- 3.9. На работника, находящегося в отпуске, распространяются на общих основаниях единовременные выплаты, доплаты и премии.
- 3.10. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного представительного органа (ст. 124, 125).
- 3.11. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ.
- 3.12. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать также следующие периоды времени: время участия в забастовке, приостановка работы в связи с задержкой заработной платы, не предусмотренные Трудовым кодексом (ст. 121 ТК РФ).
- 3.13. Стороны обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ).
- 3.14. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до 1 года (ст. 335 ТК РФ) по заявлению.
- 3.15. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст. 191 ТК РФ.
- 3.16. Также предусмотреть поощрение работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, следующими видами поощрений:
- ходатайствовать о представлении к награждению:
 - а) благодарностью главы администрации города Шумерли; почетной грамотой: города Шумерля, отдела образования администрации города Шумерля; МОиМП ЧР; МО РФ;
 - б) присвоение почетного звания: «Заслуженный учитель Чувашской Республики» и «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
 - в) государственными наградами.

РАЗДЕЛ IV

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

- 4.1. Стороны исходят из того, что оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Законом Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики», на основе Положения «Об оплате

труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2» г. Шумерля Чувашской Республики» (Приложение2) и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2» г. Шумерля Чувашской Республики, по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры коэффициентов к окладам (ставкам);
- наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении;
- наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении;
- условия оплаты труда руководителя учреждения.

4.3.Изменение размеров зарплаты производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа; если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) зарплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почётного звания со дня присвоения;
- при начислении выплат стимулирующего характера – оценка деятельности осуществляется один раз в год в сентябре за предыдущий период.

4.4. Минимальный размер оплаты труда устанавливается в размере не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

4.5. Работодатель обязуется оплату труда в выходные и праздничные дни производить не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ или возмещать днем отгула.

4.6. Работникам гарантируются:

- государственное содействие системной организации нормирования труда;
- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или устанавливаемых коллективным договором в соответствии со ст. 159 ТК РФ.

4.7. Обеспечить нормальные условия для выполнения работниками должностных и служебных обязанностей. О введении новых норм труда работников извещать не позднее, чем два месяца (ст. 162, 163 ТК РФ).

4.8. Оплату времени приостановки работы в случае невыплаты заработной платы на срок более 15 дней производить в размере $\frac{3}{4}$ заработной платы по тарификации.

РАЗДЕЛ V

УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме выполнения мероприятий соглашения по охране труда и окружающей среды, выделяет на эти цели средства согласно смете.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовать контроль за соблюдением требований правил, норм и стандартов безопасности труда и охраны окружающей среды, разработать и ввести в действие стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющих государственных, отраслевых и республиканских стандартов.

5.2.2. Провести обучение и проверку знаний по охране труда педагогов и технических работников в соответствии со сроками, установленными нормативно-правовыми актами по охране труда (ГОСТ 12.0.004-90) (ст. 225 ТК РФ).

5.2.3. Выполнять к 1 октября мероприятия по подготовке организации к работе в зимних условиях.

5.2.4. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами требований правил и норм охраны, труда, технологической дисциплины, графиков ремонтов.

5.2.5. Создать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.2.6. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра, (Приказ Минздрава РФ № 30211 от 12.04.2011г.), (ст. 213 ТК РФ).

5.3. Работодатель и профком:

5.3.1. Пришли к соглашению, что для создания Системы постоянного контроля в вопросах охраны труда в учреждении образуется постоянно действующий орган – комитет (комиссия) по вопросам охраны труда, который состоит из представителей работодателя и представительного органа на паритетной основе (Приказ Минздравсоцразвития РФ № 413 от 29 мая 2006 г. «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда», ст.218 ТК РФ).

5.3.2. Регулярно рассматривают на совместных заседаниях вопрос выполнения соглашения по охране труда, выполнение настоящего раздела коллективного договора, информируют работников о принимаемых мерах.

РАЗДЕЛ VI

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществляет мероприятия, направленные на снижения заболеваемости и травматизма (Приложение 6).

6.1.2. Создавать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год медицинского осмотра и (или) периодической диспансеризации.

6.1.3. Организовать торжественные проводы впервые выходящих на пенсию работников учреждения с вручением ценных подарков.

6.1.4. Женщинам, находящимся в административном отпуске по уходу за детьми возрасте 1,5 – 3 лет, выплачивать ежемесячную компенсацию в размере 50% МРОТ по РФ.

6.1.5. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время.

6.1.6. Предоставлять работнику, проработавшему в учебном году без больничного листа, 3 дня дополнительно к отпуску.

6.1.7. Предоставить работнику отгул за дежурство на городских дислокациях, рейдах, результаты обучающихся на предметных олимпиадах.

6.2. Работодатель и представительный орган обязуются:

6.2.1. Создать на паритетных началах комиссию по социальному страхованию и обеспечить эффективную ее работу.

РАЗДЕЛ VII

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВОВАНИЯ

7.1. Представительный орган учреждения действует на основании Трудового кодекса РФ, Положения о представительном органе работников МБОУ «СОШ №2» г.Шумерля Чувашской Республики.

7.2. Для осуществления деятельности представительного органа работодатель обязуется:

- беспрепятственно предоставлять представительному органу всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.
- предоставлять в бесплатное пользование представительному органу необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, выполнять печатные и множительные работы.
- неукоснительно соблюдать право работников на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью.
- предоставлять возможность выборному представительному органу, его представителям, комиссиям, осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

виновных лиц в неисполнении коллективного договора или в Рострудинспекцию о применении мер административного наказания.

8.10. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

Договор подписали:

От имени работодателя:

Директор

Кутырева Т.А./
«18» 02 2019г

От имени работников

Представитель работников

Ладонина Н.В./
«18» 02 2019г.

1. О
1.1. зак
1.2. раб
рац
ком
1.3. адм
дей
мне
2. П
2.1. пис
гой
2.2. зак
под
2.3. мес
учре
2.4. след
- па
- тру
- до
- стр
- ме
- сп
прев
- сп
нока
либо
2.5. обра
2.6. адми
а) У
б) ко
в) пр
г) до
д) пр
труд

1607

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2» г. Шумерля Чувашской Республики

Принято на заседании педсовета
Протокол №4 от 30.01.2017

Утверждено
Приказом по МБОУ «СОШ № 2»
г. Шумерля Чувашской Республики
№11 –ОД от 30.01.2017 с изменениями
от 12.10.2017 № 112 –ОД, от 09.06.2017 . № 63-ОД
от 04.06.2018 №54-ОД, от 28.01.2019 №

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

- 1.1. Настоящие Правила составлены в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами.
- 1.2. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива школы, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфорtnого микроклимата для работающих.
- 1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию, или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

- 2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя, который регистрируется в Журнале.
- 2.2. Прием на работу оформляется приказом руководителя, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику в 3-дневный срок с момента подписания трудового договора.

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

- 2.4. При приеме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (кроме поступающих на работу впервые или по совместительству);
- документы воинского учета для военнообязанных;
- документ об образовании;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- медицинские документы, предусмотренные законодательством;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращения уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.
- справку о том, что является или не является данное лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

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

- 2.6. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

- а) Уставом учреждения;
- б) коллективным договором;
- в) правилами внутреннего трудового распорядка;
- г) должностными требованиями (инструкциями);
- д) приказами по охране труда и пожарной безопасности. Провести первичный инструктаж по охране труда и Правилам по пожарной безопасности в учреждении с записью в «Журнале первичного

инструктажа по охране труда и технике безопасности».

2.7. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.8. На каждого работника ведется личное дело, в котором содержатся документы согласно описи, том числе ведется учетная карточка Т-2. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в школе.

2.9. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

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

2.11. К педагогической деятельности в Учреждении не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим законной силу приговором суда;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда защиты прав потребителей.

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующими основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой прикосновенности половой свободы личности, против семьи и совершеннолетних, здоровья населения и общественно нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст.331 ТК РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем ч.2 ст. 331 ТК РФ;

- имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующими основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;

- подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств и психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.12. Директор Учреждения обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Директор Учреждения отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.13. Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключение незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом

государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.14. Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности:

2.15. Поступающие на работу, обязаны при заключении трудового договора предъявить справку из ОВД об отсутствии судимости и факта уголовного преследования или о его прекращении по реабилитирующему основаниям.

2.16. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана; режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение обязательных (ст.57 ТК РФ) условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других обязательных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст. 77 п. 7 ТК РФ.

2.17. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности переводаувольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по ст. 81 п. 2 ТК РФ. «Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (ст.81, п. 3, подп. «б» ТК РФ. и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ).

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

2.18. В день увольнения администрация школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств (ст.84 ТК РФ).

3. Обязанности работников

3.1. Работники школы обязаны:

- а)** работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава средней общеобразовательной школы и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
- б)** соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;
- д)** беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;

е) ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры.

3.2. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы.

3.3. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.4. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.5. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности извести администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности первый день выхода на работу.

3.6. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифов квалификационных справочников и нормативных документов.

3.7. Педагогические работники обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) соответствия с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры направлению работодателя;

10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

11) соблюдать устав, правила внутреннего трудового распорядка (ст. 48 ч.1 закон «Об образовании в Российской Федерации»), Кодекс профессиональной этики педагога, Положение о антикоррупционной политике в деятельности МБОУ «СОШ №2» г. Шумерля Чувашской Республики.

Учитель обязан:

3.8. Приходить на работу за 10 минут до начала своих уроков по расписанию.

3.9. Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной тряты учебного времени.

3.10. Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных учителем и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями.

3.11. Классный руководитель:

- обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год.

- занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год классные родительские собрания:

- обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

3.12.. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство и неполноту граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной

языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3.13. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных п.3.7. настоящих Правил, учитывается при прохождении ими аттестации (ст. 48 ч.4 закон «Об образовании в Российской Федерации»).

3.14. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

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

3.15. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается только директору школы и его заместителям и только в исключительных случаях.

3.16. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся.

В помещениях школы запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.
- курить в помещениях и на территории школы.

4. Основные права работников

4.1. Основные права работников определены ТК РФ (21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 185.1, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399);

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами
 - защиту своей профессиональной чести и достоинства
 - работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации в соответствии с заключенным с работодателем трудовым договором
 - условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда
 - полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте
 - оплату труда за выполнение функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором
 - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором
 - участие в управлении Школой в формах, предусмотренных законодательством и Уставом Школы
 - обсуждать и принимать изменения и дополнения в Устав Школы, «Правила внутреннего трудового распорядка», другие решения, входящие в компетенцию Общего собрания трудового коллектива
 - объединение для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов
 - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами
 - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством
 - защиту своих персональных данных
 - 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,
 - профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации
 - возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей
 - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ

- на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья;

- на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год 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.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании е письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывает (согласовываются) с работодателем.

- на ежегодный оплачиваемый отпуск работникам, имеющим трех и более детей в возрасте двенадцати лет, по их желанию в удобное для них время.

4.2. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (закон «Об образовании в Российской Федерации» Статья 46).

4.3. В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе. Создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

4.4. В соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 47) педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методик обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных учебным и методическим материалам, музеям, фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организаций, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиях органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организаций.

- за них
орядок
и мест
право в
такой
иет, пр
охран
ции е
ывает
расте
средн
вания
он «
дестве
ческ
держа
тивно
ческо
ически
льства
метод
учебн
чения
вленн
план
одуле
тельс
ах и
а та
зляю
данн
редст
ствле
зляю
слуг
влен
иаль
атель
- организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
 - 12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - 13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

5. Обязанности администрации

Администрация школы обязана:

- 5.1. Организовать труд педагогов и других работников школ так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.
- 5.2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.
- 5.3. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.
- 5.4. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Заработную плату выплачивать работнику не реже, чем каждые полмесяца, 7 и 22 числа каждого месяца в кассе (ст. 136 ТК РФ) по месту работы или перечислением на кредитную карточку по заявлению работника. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.
- 5.5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.
- 5.6. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.
- 5.7. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.
- 5.8. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.
- 5.9. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.
- 5.10. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с предварительным графиком, утвержденным ежегодно до 25 декабря текущего года, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгул за дежурства во внерабочее время. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.
- 5.11. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими

работниками школы.

5.12. Организовать горячее питание для учащихся и работников школы.

5.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленное федеральным законом.

6. Основные права администрации

Директор учреждения имеет право:

6.1. Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с ТК РФ.

6.2. Поощрять работников за добросовестный труд.

6.3. Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

6.4. Представлять учреждение во всех инстанциях.

6.5. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.

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

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

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

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

6.10. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

6.12. Назначать классных руководителей, председателей методических объединений, секретарей педагогического совета.

6.13. Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности Учреждения, Совета учреждения, управляемого Совета.

7. Рабочее время и его использование

7.1. Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета часовой рабочей недели. Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают начало и окончания работы, перерывы для отдыха и питания. Графики объявляются работникам расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.

7.2. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

7.3. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включаются учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностика, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями (ст. 47 п. 6 «Об образовании в Российской Федерации»).

7.4. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск.

При этом:

- а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и учебной нагрузки;
- б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабилен на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе.

7.5. Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

Педагогическим работникам там, где это возможно, предоставляется один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

7.6. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным органом.

7.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

7.8. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания - полтора часов, собрания школьников - одного часа, занятия. Кружков, секций от 45 минут до полтора часов.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения;

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званиям «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Чувашской Республики», орденам и медалям Российской Федерации. Поощрения применяются администрацией школы и на основании ходатайства администрации школы. Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

- a) замечание;
- b) выговор;
- c) увольнение.

9.2. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

9.3. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины требуются объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устного объяснения не препятствует применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы письменности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся).

9.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины, 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.

Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

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

9.6. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников» (ст. 194 ТК РФ).

9.7. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

- «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (ст. 81 п. 6 ТК РФ):

а) «прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня», а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня» (подпункт «а» п.6 ст.81 ТК РФ);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации, где ему поручено выполнение работы) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (ст. 81, п.6, подп. «б» ТК РФ);

в) «совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административного взыскания» (ст. 81, п. 6, подп. «г» ТК РФ);

г) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81, п.8 ТК РФ);

г) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), заместителями своих трудовых обязанностей (ст. 81 п. 10 ТК РФ);

д) предоставление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (ст. 81 п. 10 ТК РФ);

- повторного в течение одного года грубого нарушения Устава образовательного учреждения (ст. 1 ТК РФ).

9.8. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 ТК РФ) является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника).

10. Особенности регулирования труда несовершеннолетних

10.1. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключить трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

10.2. С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования времени легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

10.3. Несовершеннолетние лица принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежащего обязательному медицинскому осмотру. Предусмотренные трудовым законодательством обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

10.4. Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

10.5. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, работающих в свободное от учебы время в данном учреждении, производится пропорционально отработанному времени. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

10.6. Запрещается направление в служебные командировки, привлечения к сверхурочной рабо-

ся врем работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Запрещаются переноска и передвижение несовершеннолетними работниками тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

10.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

10.8. Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного
общобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2»
г. Канаш Чувашской Республики