

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** в лице директора учреждения МКОУ «Кузнецовская СОШ» Гриневой Людмилы Ивановны и **Работники**, интерес которых представляет уполномоченный представитель трудового коллектива в лице Мальцевой Любовь Ивановны

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3.Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4.Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

По истечении срока действий коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.5. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения
(ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

**Работодатель обязуется:**

1.7. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.8.Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

**Работники обязуются:**

1.9. В случае выполнения определенных условий коллективного договора работодателем, не участвовать в проведении забастовок.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

**Работодатель обязуется:**

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 65, 67 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.5. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже ставки; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

**Работники обязуются:**

2.6. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.7. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.8. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

**Работодатель обязуется:**

3.1. Сообщать в письменной форме представителям трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, - производить по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 2 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.6. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам: предпенсионного возраста; удостоенным звания «Ветеран труда»; воспитывающим детей-инвалидов; одиноким родителям, воспитывающим детей до 14 лет; членам профсоюзного комитета и др.

Стороны договорились:

3.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.8. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости. Проводить взаимные консультации по проблеме занятости высвобождаемых работников.

3.9. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.10. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения:

- преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка *(Приложение № 1)*.

4.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

Для работающих инвалидов – в соответствии с медицинским заключением (ст. 94 Трудового кодекса Российской Федерации). Для инвалидов I и II групп - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.4. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. Обеспечить льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;

- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- участники военных конфликтов;

- работники, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

Стороны договорились:

4.10. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

- рождения и усыновления ребенка - 5 календарных дней;

- регистрации брака работника или его детей - 5 календарных дней;

- смерти близких родственников - 5 календарных дней;

- при переезде на новое место жительства - 2 дней;

- на юбилей - 2 дней;

- матерям, имеющим детей-первоклассников - 1 день (1 сентября)

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились:

5.1.  Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

  5.2. Устанавливать размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно Положению по оплате труда в пределах бюджетных средств.

Работодатель обязуется:

5.3. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

5.4. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

5.7. Производить доплату за работу с вредными условиями труда.

5.8. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц: 3 и 18 числа.

РАЗДЕЛ 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны обязуются:

6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда *(Приложение № 2)*. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

6.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из коллектива работников и создавать комиссию по охране труда.

6.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.4. Разрабатывать мероприятия по снижению доли работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно – гигиеническим нормам.

Работодатель обязуется:

6.5. В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

6.6. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

6.7. Провести обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации.

6.8. Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н.

6.9. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствие с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.10. Ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

6.11. Давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

6.12. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

6.13. Обеспечить приобретение и выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно (*Приложению №2).* Обеспечить хранение, ремонт, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты.

6.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

6.15. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с постановлением Минтруда Российской Федерации от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

Работники обязуются:

6.16. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.17. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.18. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.19. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.20. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны обязуются:

7.1. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения.

7.2. Обеспечить профессиональное обучение работников предпенсионного и пенсионного возраста.

7.3. Создавать условия для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью.

7.4. Предоставлять льготы и преимущества для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством (Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»).

**Работодатель обязуется:**

7.5. Оказывать материальную помощь в пределах установленного *фонда оплаты труда* в связи с юбилейными датами:

 (женщины-55 лет, мужчины-60 лет);

7.6. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2. Первичная профсоюзная организация (или иные представители, избираемые работниками) представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, согласно Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.4. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

8.5. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.7. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома.

8.8. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет профкома денежные средства из их заработной платы в размере 1%.

8.9. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам профсоюзного комитета по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

8.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.11. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

Профком обязуется:

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

8.12. Содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

8.13. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.14. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.15. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.16. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

РАЗДЕЛ 9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения и в конце года, до 25 декабря – перед органом по труду, в котором осуществлялась уведомительная регистрация.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

 **Приложение 1**

**Утверждаю: Директор МКОУ «Кузнецовская СОШ» Гринева Л.И. «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014г.**

**Правила внутреннего трудового распорядка**

**для работников муниципального казенного общеобразовательного**

**учреждения «Кузнецовская средняя общеобразовательная школа»**

**пос. Кузнецовский**

**1.Общие положения** 1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) устанавливается единый трудовой распорядок для муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Кузнецовская средняя общеобразовательная школа» (далее - Школа). 1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образова­нии*», Т*иповым положением об общеобразовательном учреждении, иными нормативными право­выми актами и Уставом Школы и регулируют порядок приема и увольнения работников Школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Школе.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы. 1.4. Правила утверждены директором Школы с учетом мнения представителя трудового коллектива, приняты общим собранием трудового коллектива. 1.5. Правила вывешиваются в Школе в учительской комнате на видном месте. 1.6. При приеме на работу администрация Школы обязана ознакомить работника с Правилами под подпись.

1.7. Правила являются дополнением к коллективному договору, действующе­му в Школе. **2. Порядок приема и увольнения работников** 2.1. Прием на работу. 2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с Работодателем администрацией Школы. 2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах по одному для каждой из сторон: работнику и администрации Школы.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в  случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ. 2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации Школы следующие документы: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний; документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состо­янию здоровья для работы в образовательном учреждении, справку об отсутствии судимости и факта уголовного преследования.
2.1.5. Лица, поступающие на педагогические должности, представляют со­ответствующий документ об образовании (специальности) — диплом, аттестат, удостоверение, заверенная копия которых должна быть оставлена в личном деле.
Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных действующим законодательством.

 2.1.6. Принимаемые на работу в школу лица могут быть допущены к исполне­нию служебных обязанностей только после приказа о назначении на соответ­ствующую должность. 2.1.7. Прием на работу оформляется приказом директора Школы, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

 2.1.8. При приеме на работу администрация Школы обязана ознакомить работника со следую­щими документами: Уставом Школы; коллективным договором и настоящими Правилами; трудовым договором; приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности; должностной инструкцией работника; иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.9. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок — не более трех меся­цев, а для директора Школы, его заместителей, руководи­телей обособленных подразделений школы — не более шести месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.10. На каждого работника Школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требовани­ями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. 2.1.11. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Школы в трудовую книжку,  администрация Школы обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке. 2.1.12. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Школе.

2.2. Отказ в приеме на работу

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. 2.2.2. Прием на работу осуществляется исходя из деловых качеств Работника.
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, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается.

2.2.3. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в тече­ние   определенного срока, не может быть принято на работу в Школу в течение этого срока. 2.2.4. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.5. 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.

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, админист­рация Школы обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

 2.2.7. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке. 2.3. Увольнение работников

2.3.1. Увольнение работника - прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.3.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Школы письменно за две недели. 2.3.3. Директор школы при расторжении трудового договора по собственному желанию обя­зан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее чем за один месяц.

 2.3.4. При расторжении трудового договора директор Школы издает приказ об увольнении с  указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ. 2.3.5. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны произ­водиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ.

 2.3.6. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация Школы обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заяв­лению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним оконча­тельный расчет. В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация Школы направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация Шко­лы освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. 2.3.7. Администрация школы обязана заблаговременно (не менее чем за 2 месяца) под подпись доводить до сведения работников школы о предстоящих мероприятиях по сокращению штатов. Работникам, подлежащим сокращению, по возможности предоставлять другую работу (вакантную должность) в соответствии с законодательством.

 **3. Основные права, обязанности и ответственность администрации школы** 3.1. Непосредственное управление Школой осуществляет директор. 3.2. Директор Школы имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством: 3.2.1. осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;

3.2.2. применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, уволь­нение;

3.2.3. по представлению заместителей директора, руководителей объединений осуществлять поощрение и премирование работников;

3.2.4. привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом по­рядке; 3.2.5. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отноше­ния к имуществу Школы и других работников, соблюдения настоящих Правил;

 3.2.6. принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы. 3.3. Директор школы обязан: 3.3.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.3.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; 3.3.3. обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гиги­ены труда; 3.3.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; 3.3.5. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством; 3.3.6. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходи­мую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением. 3.4. Администрация школы осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школь­ных и внешкольных мероприятий. 3.5. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, Работодатель имеет право перевес­ти работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Школе с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устране­ния последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.5.1. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. 3.6. Школа как юридическое лицо несет ответственность перед работниками: 3.6.1. за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности тру­диться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работ­ника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предус­мотренных законодательством;

3.6.2. за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других  выплат, причитающихся работнику; 3.6.3. за причинение ущерба имуществу работника; 3.6.4. в иных случаях, предусмотренных законодательством. **4. Основные права и обязанности работников** 4.1. Работник имеет право на: 4.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами; 4.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; 4.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стан­дартами организации и безопасности труда и коллективным договором; 4.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудо­вым договором;

4.1.5. 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 продолжительностью не менее 28 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверж­даемым директором Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала;

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

4.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации; 4.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; 4.1.9. участие в управлении Школой в формах, предусмотренных законодательством и Уставом Школы;

4.1.10. защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными за­коном способами; 4.1.11. защиту своей профессиональной чести и достоинства; 4.1.12. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обя­занностей; 4.1.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

4.1.14. предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 15 дней в учебном году при отсутствии отрица­тельных последствий для образовательного процесса.

4.2. Педагогические работники Школы, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют право на: 4.2.1. свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании; 4.2.2. сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов на одну ставку; 4.2.3. ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продол­жительностью 56 календарных дней в соответствии с законодательством. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала;

4.2.4. длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке, устанавливаемом Учредителем или Уставом;

 4.2.5.  Работникам Школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

4.3. Работник обязан: 4.3.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым дого­вором; 4.3.2. соблюдать Устав Школы и настоящие Правила; 4.3.3. соблюдать трудовую дисциплину; 4.3.4. выполнять установленные нормы труда; 4.3.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; 4.3.6. бережно относиться к имуществу Школы и других работников; 4.3.7. незамедлительно сообщить администрации Школы о возникновении ситуации, представляю­щей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Школы;

4.3.8. поддерживать дисциплину в Школе на основе уважения человеческого достоинства обу­чающихся без применения методов физического и психического насилия; 4.3.9. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры. 4.4. Педагогический работник Школы, кроме обязанностей,  перечисленных в п.4.3., обязан: 4.4.1. в целях обеспечения непрерывности учебного процесса при невозможности проведения учителем занятий по уважи­тельным причинам  немедленно поставить в извест­ность об этом администрацию Школы;

4.4.2. быть на рабочем месте за 15 минут до начала уроков, готовиться к учебному занятию до звонка. Появление в классе и подго­товка к уроку после звонка считается нарушением трудовой дис­циплины. Время перемены является рабочим временем админи­стратора, учителя, классного руководителя, воспитателя;

4.4.3. рационально использовать время урока, не допускать  систематического отвлечения на посторонние темы. Также не допускать использования перемены для рабочей деятельности; 4.4.4. не покидать класс во время учеб­ных занятий, не заниматься посторонней деятельностью. Во время учебных занятий учитель несет ответственность за жизнь, безопасность и здоровье учащихся;

4.4.5. заполнять классный журнал согласно имеющейся в нем инструкции, делая записи о проведенных уро­ках  в день их проведения; лично отмечать отсутствующих в класс­ном журнале на каждом уроке; записывать в классном журнале содержа­ние урока и домашнее задание учащимся.Заполнять электронный дневник и журнал. Отсутствие записей перед началом следующих занятий и на момент контроля является нарушением трудовой дисциплины; 4.4.6. допускать присутствие посторонних посетителей во время урока в клас­се  только по  разрешению директора Школы или его заместителей. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору Школы и его заместителям по УВР; 4.4.7 при назначении на должность классного руководителя исполнять возложенные на него обязанности.  Классное руководство распределяется администрацией Школы исходя из интересов Школы и производственной необхо­димости с учетом педагогического опыта, мастерства, индиви­дуальных особенностей педагогических работников и принци­па преемственности; 4.4.8.  в процессе  выполнения обязанностей классного руководителя при проведении внеклассных мероприятий со своим классом вне Школы (также как и в Школе) нести ответственность за жизнь и здоровье детей и  обеспечить поддержку от родителей и других педагогов в рас­чете одного человека на 15 учащихся;

4.4.9. при назначении ответственным за проведение вне­школьного мероприятия  осуществлять оформление необходимой доку­ментации, проведение инструктажа по охране  труда, непосредственную работу по организации и проведению мероприятия.

4.5. Работникам Школы в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается: 4.5.1. изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы; 4.5.2.  отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

4.5.3. удалять обучающихся с уроков; 4.5.4. курить в помещении и на территории Школы; 4.5.5. отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений; 4.5.6. отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполне­ния общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основ­ной деятельностью Школы; 4.5.7. созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по обществен­ным делам;

 4.5.8.  педагогическим работникам запрещается опаздывать на занятия, покидать кабинет во время занятия, заниматься во время занятия посторонней деятельностью. 4.6. Работник несет материальную ответственность за причиненный Школе прямой действи­тельный ущерб. 4.6.1. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного  имущества Школы или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества треть­их лиц, находящегося в Школе, если Школа несет ответственность за сохранность этого имуще­ства), а также необходимость для Школы произвести затраты либо излишние выплаты на приоб­ретение или восстановление имущества.

4.6.2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего  среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами

4.6.3. и 4.6.4. настоящих Правил.

4.6.3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях: а)  недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

б) умышленного причинения ущерба; в)  причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; г)  причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных пригово­ром суда;

д)  причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

е)  разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами; ж)  причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей. 4.6.4. Работники Школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установ­ленном пунктами10.4. - 10.13. настоящих Правил.

**5. Режим работы и время отдыха** 5.1. В Школе устанавливается пятидневная   рабочая неделя, занятия ведутся пять дней в неделю. 5.2. Занятия в Школе проводятся в одну смену. Время проведения уроков с 9.00 до 15.00. 5.3. Продолжительность уроков не более 40 минут, за исключением продолжительности уроков в первом классе. Продолжительность перемен 10-30 минут.

5.4. Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанав­ливается сокращенная рабочая неделя.

5.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и младшего обслуживающего персонала, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Школы и устанавливается настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.6. Режим работы руководителя Школы, его заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

5.7. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам Школы обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися.

**6. Режим рабочего времени учителей.** 6.1. Выполнение педагогической работы учителями характеризуется наличием установленных норм времени только для педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

6.2. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) не более  40 минут и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 -го класса.

6.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.4. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается учителям 1-11-х классов образовательного учреждения, реализующего общеобразовательные программы, 18 часов в неделю**.** 6.5. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. 6.6. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества ча­сов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Школе и закрепляется в «Тарификационном списке учителей и других работников Школы». 6.6.1.Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной пла­ты, устанавливается только с письменного согласия работника.

 6.6.2. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Школы, за исключением случаев уменьше­ния количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

6.6.3.В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка пе­дагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. 6.6.4.При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Школа является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

6.7.    Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Школы, настоящими Правилами, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

6.7.1. выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой; 6.7.2. организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

6.7.3.время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных особенностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

6.7.4. периодические кратковременные дежурства в Школе в период образовательного процесса в соответствии с графиком дежурств, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в Школе в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учитываются режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по Школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 40 мин. до начала учебных занятий и не позднее 40 мин. после окончания последнего учебного занятия;

6.7.5. выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

6.8.    Дни недели (периоды времени, в течение которых Школа осуществляет свою деятельность), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения  иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, и т.п.

**7. Режим рабочего времени работников Школы в каникулярный период** 7.1. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем. 7.2. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами Школы и графиками работ с указанием их характера. 7.3. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных п. 6.7. настоящих Правил, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

7.4. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного до начала каникул.

7.5. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых на срок не более месяца в летний оздоровительный лагерь с дневным пребыванием детей, определяется в порядке, предусмотренном пунктами 7.1.- 7.3. настоящих Правил. 7.6. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний. **8. Режим рабочего времени работников Школы в период отмены для обучающихся учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям** 8.1. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Школы,

8.2.  В периоды отмены учебных занятий в отдельных классах либо в целом по Школе учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в разделе 7 настоящих Правил.

 **9. Оплата труда** 9.1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников МКОУ «Кузнецовская СОШ»», штатным расписанием и сметой расходов. 9.2. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования, стажем работы, и квалификационной категорией по итогам аттестации.

9.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации.

9.3.1. Тарификация производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество  часов на предмет. 9.3.2. «Тарификационный список учителей и других работников школы» утверждается директором Школы не позднее 5 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников до ухода в очередной отпуск.

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

9.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а  также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, веду­щих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе программ дополнительного образования, произ­водится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

9.5. Выплата заработной платы в Школе производится два раза в месяцпо 3-м и 18-м числам   каждого месяца. По заявлению работника его заработная плата может перечисляться на счет в отделение банка, с которым заключено соглашение у Школы.

9.6. В Школе устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с «Положением об оплате труда работников МКОУ «Кузнецовская СОШ»» и приложением нему - «Положением о стимулирующей части ФОТ работников МКОУ «Кузнецовская СОШ»,  утвержден­ным общим собранием коллектива с учетом мнения представителей трудового коллектива.

9.7. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, про­изводятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым  договором.

9.8. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудо­вого договора **10. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания** 10.1. Администрация Школыпоощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязаннос­ти, в следующих формах: объявление благодарности; награждение почетной грамотой; представление к званию лучшего по профессии; представление к награждению государственными наградами др.

10.2. Поощрение  осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников МКОУ «Кузнецовская СОШ» и приложением к нему - «Положением о стимулирующей части ФОТ работников МКОУ «Кузнецовская СОШ». Иные меры поощрения по представлению Совета школы объявляются приказом директора Школы.

10.3. Сведения о наградах вносятся в трудовую книжку работника в установленном законом  порядке.

10.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее ис­полнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Школы имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ и (или) Законом РФ «Об образовании».

10.5. Дисциплинарное взыскание на директора Школы налагает Учредитель. 10.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Школы норм профессионального поведения и (или) Устава Школы может быть проведено только по поступив­шей на него жалобе, докладной записке поданной в письменной форме.

10.7. До применения дисциплинарного взыскания директор Школы должен затребовать от ра­ботника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. 10.8. 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.

10.9. 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.

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

Приказ директора Школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работни­ку под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника в двухдневный срок подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

 10.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда, в прокуратуру, в суд или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. 10.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинар­ного взыскания.
10.13. Директор Школы до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания  имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, Совета Школы или Общего собрания коллектива Школы.

**11. Заключительные положения** 11.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета).

11.2. Действие Правил  распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств до внесения изменений, дополнений в настоящие правила.

Приложение №2

План мероприятий по улучшению условий труда, технике безопасности и санитарии в 2015 г.

МКОУ «Кузнецовская СОШ»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | МЕРОПРИЯТИЯ | Сумма | СРОК | Ответственные |
| 1 |  Учеба по вопросам охраны труда с работниками ОУ |  | Январь,сентябрь | Феденева Д.В.Гринев В.Я. |
| 2 |  Проверка знаний по охране труда на рабочем месте. |  | Февраль,Октябрь. | Феденева Д.В.Гринев В.Я. |
| 3 | Проведение инструктажа по противопожарной безопасности. |  | 1 раз в квартал | Феденева Д.В.Гринев В.Я. |
| 4 | Проведение прозвонки электрооборудования в ОУ  | 12000 руб. | июль | Гринев В.Я. |
| 5 | Медицинский осмотр работников ОУ | 21000 руб. | 1 раз в год | Гринева Л.И. |
| 6 | Косметический ремонт школы.  | 1000 руб. | Июнь,август | Гринева Л.И. |
| 7 | Обеспечение спецодеждой и дезинфицирующими средствами:- уборщиц помещений;- сотрудников столовой.  | 3000 руб. | В течение года | Гринев В.Я. |
| 8 | Проверка спортивного оборудования, станков в мастерской |  | Сентябрь, июнь | Феденева Д.В. |
| 9 | Обслуживание пожарной сигнализации  | 57600 руб. | ежемесячно | Гринева Л.И. |
| 10 | Ознакомление с приказами по охране труда, пожарной безопасности. |  | Январь,сентябрь | Гринева Л.И. |
| 11 | Переосвидетельствование огнетушителей | 700 руб. | август | Гринев В.Я. |
| 12 | Обучение сотрудников по:-ГО – 14 часов;- пожарно-техническому минимуму – 16 часов;- электробезопасности неэлектрического персонала 1 группы  |  | 1 раз в год | Гринева Л.И.Мальцева Л.И.Гринев В.Я.Феденева Д.В.Кузьминых А.М. |
| 13 | Специальная оценка условий труда | 27000 руб. | В течение года | Гринева Л.И. |