Коллективный договор между администрацией и профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Заревская средняя общеобразовательная школа» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников школы

на 2023 – 2025 годы

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ
390005, г. Рязань,
ул. Ленинского Комсомола, д. 7
Зарегистрировано 10.03.2023
№ 116

Коллективный договор между администрацией и профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Заревская средняя общеобразовательная школа» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников школы

на 2023 – 2025 годы

Понятия, применяемые в Коллективном договоре.

Работники - работники МОУ «Заревская СОШ» муниципального образования - Михайловский муниципальный район Рязанской области.

Работодатель – директор муниципального образовательного учреждения «Заревская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования - Михайловский муниципальный район Рязанской области.

Профсоюз – первичная профсоюзная организация работников МОУ «Заревская СОШ», которая входит в районный Профсоюз работников народного образования и науки РФ.

Орган Профсоюза – профком первичной профсоюзной организации.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Рязанской области, с учетом Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, заключенное между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023годы (далее общероссийское отраслевое Соглашение[1]), Регионального Соглашения между правительством Рязанской области, профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2022 - 2024 годы[2], с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, усилению социальной защиты и повышению уровня их жизни, обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области, районное трёхстороннее соглашение между администрацией муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области, управлением образования и молодёжной политики администрации муниципального образования Михайловский муниципальный район Рязанской области и районной профсоюзной организацией работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023-2025 годы.

[1] Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023годы, заключенное между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации, 29.12.2020 и зарегистрированное Рострудом 11.02.2021г, регистрационный номер N 1/21-23.

[2] Региональное соглашение между правительством Рязанской области, профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2022 - 2024 годы, 09.04.2021г. и зарегистрированное в Министерстве труда и социальной защиты населения Рязанской области 18.05.2021г., регистрационный номер N 8/21-23.

Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники МОУ «Заревская СОШ» в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее профком)
- работодатель в лице полномочного представителя – директор МОУ «Заревская СОШ» (далее – директор).

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников и работодателя школы, первичную профсоюзную организацию, которая входит в состав Профсоюза, а также на работников, делегировавших первичной профсоюзной организации право подписания Коллективного договора.

Пункты Коллективного договора, реализация которых обеспечивается за счет средств профбюджета, распространяются только на членов Профсоюза.

Работодатели и соответствующие выборные органы профсоюзных организаций могут заключать коллективный договор в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в частности со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Первичная профсоюзная организация является полномочным представителем работников при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально - экономических проблем, в частности по оплате труда, нормированию труда, социальных льгот и компенсации, других вопросов в части их компетенции.

1.4.2. Коллективный договор школы не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, областным отраслевым Соглашениям и районным трехсторонним Соглашением.

1.4.3. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения

настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются Дополнительным Соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения работодателя, профсоюзной организации и работников школы.

Дополнительное Соглашение подлежит регистрации в Министерстве труда и занятости Рязанской области.

Министерство и обком Профсоюза в установленном сторонами порядке (*приложение №10*) осуществляют учет и ведомственную регистрацию территориальных Соглашений, дополнительных соглашений к ним, их анализ в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта по их разработке, регистрации и реализации.

1.4.4. Ни одна из сторон, подписавших Коллективный договор, не вправе в течение его срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

1.4.5. Текст Коллективного договора доводится до работников школы, до первичной профсоюзной организации, а также размещается на официальном сайте школы **(http://www.zary.yoump-mikhailov.edusite.ru).**

1.4.6. Коллективный договор заключен на срок – 3 года, вступает в силу с момента подписания и действует по 31декабря 2025 года.

Стороны имеют право 1 раз продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет.

Итоги выполнения Коллективного договора рассматриваются на совместном профсоюзном собрании с присутствием администрации школы.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2025 года.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон соглашения

2.1. **Работодатель** обеспечивает выполнение следующих пунктов:

2.1.1. Заблаговременно представляет в первичную профсоюзную организацию проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения и позиции Профсоюза.

2.1.2. Обеспечивает участие представителей профсоюза в работе аттестационной комиссии для аттестации педагогических работников школы на первую и высшую квалификационные категории.

2.2. **Первичная профсоюзная организация:**

2.2.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников школы.

2.2.2. Оказывает членам Профсоюза и профсоюзным организациям помощь при разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.2.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе школы.

2.2.4. Анализирует поступающие от трудового коллектива и отдельных членов Профсоюза предложения по улучшению работы школы и направляет предложения в администрацию школы.

2.2.5. Учитывает при оценке эффективности деятельности образовательной организации наличие и реализацию коллективного договора, социальных программ и проектов.

2.2.6. Рекомендует работодателям предусматривать в коллективном договоре обязательства по созданию условий для проведения социально-культурной и иной работы в образовательной организации в соответствии со статьей 28 ФЗ «О профессиональных союзах».

2.3. **Профсоюзная организация** обеспечивает выполнение следующих пунктов:

2.3.1. Выступает инициатором начала переговоров по заключению соглашения на новый срок за три месяца до окончания действующего.

2.3.2. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций сферы образования, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников и обучающихся.

2.3.3. Организует обучающие семинары, в том числе в режиме on-line, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь профсоюзному активу, руководителям образовательных организаций по вопросам социального партнёрства, размещает соответствующие материалы на сайте областной организации Профсоюза.

2.3.4. Способствует повышению эффективности заключаемых территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров образовательных организаций, в том числе в форме проведения конкурса

коллективных договоров, осуществления мониторинга своевременности их принятия.

2.4. В целях развития социального партнерства стороны:

2.4.1. Обязуются выстраивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, способствовать решению через соглашения и коллективные договоры вопросов, не урегулированных действующим законодательством, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

3.1**. Стороны** в пределах своей компетенции договорились:

3.1.1. Осуществлять согласованную политику по реализации областных и районных законов и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников школы.

3.1.2. В установленном порядке могут обращаться в органы государственной власти Рязанской области, Михайловского района для решения следующих вопросов:

- повышения заработной платы работников образования;
- увеличения нормативов расходных потребностей на содержание образовательного учреждения;
- своевременного и в полном объеме снабжения топливно-энергетическими и водными ресурсами МОУ «Заревская СОШ»;
- освобождения учреждения от штрафных санкций и взыскания пени по всем видам платежей в случае задержки перечислений им бюджетных средств (за весь период задержки).

3.1.3. Совместно проводить работу по разъяснению работникам школы пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения через негосударственный пенсионный фонд «Образование и наука», учредителями которого являются Центральный Совет Профсоюза работников народного образования и науки и Министерство образования и науки РФ.

3.2. **Директор школы** ежегодно обеспечивает включение в проект районного бюджета на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период) расходов на:

1) оплату труда работников;

2) оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей образовательного учреждения;

3) проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников школы, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;

4) предоставление и оплату льгот по коммунальным услугам специалистам сферы образования, работающим на селе.

5) капитальный и косметический ремонт МОУ «Заревская СОШ»;

6) субвенций местному бюджету в размере, необходимом для реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников МОУ «Заревская СОШ», расходов на учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов) в соответствии с нормативами, установленными законами субъекта Российской Федерации;

8) отдых и оздоровление работников МОУ «Заревская СОШ».

4. Трудовые отношения

4.1.Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Содержание коллективного договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ, территориальными соглашениями, коллективными договорами, соответствующими нормативными правовыми актами, уставом и иными локальными нормативными актами организации. Форма трудового договора предварительно согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору.

4.1.2.Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.1. **Директор школы** в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

4.1.1. Директор школы при разработке штатного расписания приводят наименования должностей педагогических работников в соответствие с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н» (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), а наименование должностей иных работников образовательных учреждений в соответствие с Общероссийским классификатором ОК 016-94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. № 367 с последующими изменениями).

4.1.2. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

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

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

4.1.4. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным заместительством, производится администрацией учреждения с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы, при наличии уважительных причин, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня. (Часть 4 статьи 60.2 ТК РФ).

4.1.5. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпуске в связи с рождением ребенка, может изменяться только на тех же основаниях,

что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

4.1.6. При составлении расписания занятий для педагогических работников при учебной нагрузке 18 часов перерывы («окна») не допускать, до 24 часов и свыше допускать перерывы («окна») между уроками. При наличии вынужденных перерывов вводятся компенсационные выплаты до 10% от базового оклада.

Учителям, при учебной нагрузке 18 часов предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

4.1. **Стороны** договорились, что:

4.2.1. В образовательной организации не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательных организаций.

4.2.2. При обоснованном сокращении рабочих мест проведение необходимых мероприятий начинается в конце учебного года.

4.2.3. К массовому высвобождению работников в отрасли относится:

- ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 10 и более человек*;*

- увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

В случае массовых высвобождений, возникших в связи сокращением численности и штата, представители работодателя своевременно, не менее чем за три месяца, представляют соответствующему профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их причинах и принимаемых мерах по трудоустройству высвобождаемых работников.

4.2.4. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, имеют работники, имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами; работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 2-х лет; одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста; отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери; семейные – при наличии ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; не освобождённые от основной работы

председатели территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет; впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет работы и др. Порядок учета указанных и других оснований определяется коллективным договором.

4.2.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников школы, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация учреждения вправе привлекать их к педагогической и воспитательной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

4.2.6. Ежегодный отпуск предоставляется работникам с рабочего дня недели.

4.2.7. Работникам образовательных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с приложением 2:

повару – 7 календарных дней;

завхозу – 5 календарных дней.

4.2.8. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

4.2.9. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.2.10. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.

4.2.11.Сверх ежегодного оплачиваемого отпуска бухгалтеру школы предоставлять ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск, продолжительность которого определяется директором школы и профсоюзной организацией школы:

Группа должности	Стаж бухгалтерской работы	Продолжительность дополнительного отпуска
Главная должность	От 1 до 5 лет	8 календарных дней

(главный бухгалтер)	От 5 до 10 лет Свыше 10 лет	10 календарных дней 12 календарных дней
Ведущая должность (заместитель главного бухгалтера, главный экономист)	От 1 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 15 лет Свыше 15 лет	6 календарных дней 8 календарных дней 10 календарных дней 12 календарных дней
Младшая должность (бухгалтер I категории, экономист I категории)	От 3 до 5 лет От 10 до 15 лет Свыше 15 лет	4 календарных дней 6 календарных дней 8 календарных дней

4.3. **Первичная профсоюзная организация** обязуется:

4.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Коллективного договора.

4.3.2. Проводить бесплатные консультации для членов Профсоюза, учебу профактива по вопросам трудового законодательства.

4.3.3. Своевременно информировать администрацию школы о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Коллективного договора с целью разрешения конфликтов во вне судебном порядке.

4.3.4. Обеспечивать представительство и защиту социально–трудовых прав и интересов работников школы.

4.4. **Профсоюзная организация** обязуется:

4.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Соглашения.

4.4.2. Оказывать профсоюзным организациям и членам Профсоюза, Работодателям практическую помощь в вопросах соблюдения трудового законодательства и т.д.

4.4.3. Своевременно информировать администрацию школы о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего коллективного договора с целью разрешения конфликтов во внесудебном порядке.

4.4.4. В целях предупреждения, выявления нарушений норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ежегодно проводить региональные профсоюзные проверки.

5. Оплата труда

5.1. **Стороны** в пределах своей компетенции договорились:

5.1.1. Система оплаты труда работников школы устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами

по согласованию с выборными профсоюзным органом в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников школы, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Рязанской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области и органов местного самоуправления, примерными Положениями об оплате труда работников образовательных учреждений, утвержденными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя трёхстороннего районного Соглашения.

Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

5.1.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

Разрабатывает Положение об оплате труда работников учреждения, которое является приложением к коллективному договору.

Предусматривает в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию
- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее - приказ № 536), в том числе устанавливающих, что периоды

каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

- регулирования оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных школ, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством.

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью, предусмотренной СанПиН 2.4.2.2821-10. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается.

5.1.3. Положение об оплате труда работников школы включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее – должностные оклады) работников учреждения, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждения в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя школы.

5.1.4. Стимулирующий фонд оплаты труда работников составляет не более 30 процентов фонда оплаты труда работников школы.

5.1.5. В случаях, когда система оплаты труда работников школы предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов,

установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

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

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

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

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

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

5.1.6. Оплата труда педагогических и других работников школы, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.1.7. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ, изданием соответствующего приказа и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

5.1.8. Оплата труда библиотечного работника школы производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников, занятых в соответствующих сферах.

5.1.9. Размер вознаграждения за классное руководство устанавливается с учетом количества, обучающихся в классе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением количества обучающихся в классе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство

педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 № ВБ-1700/08), а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2020 г. № 1800) (далее - постановление № 850).

5.1.10. Обеспечивать обязательное участие представителей профсоюзных органов в установлении заработной платы, включая участие в распределении стимулирующих выплат работникам, а также в разработке и согласовании формулы, с применением которой рассчитывается заработная плата.

5.1.11. Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию отраслевой системы оплаты и нормирования труда работников образования, в том числе перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70% фонда оплаты труда организации, регулированию выплат, входящих в фонд оплаты труда, в том числе по административно-управленческому персоналу.

5.2. Администрация в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

5.2.1. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.2.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их

должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями (приложение 1):

повару – 12%, лаборанту – 12%, учителю химии – 12%,

работающим за дисплеями – 12%.

5.2.3.Длительный дополнительный отпуск предоставляется педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж 10 и более лет. Порядок предоставления длительного отпуска сроком до одного года регламентируется приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644, статья 335 Трудового кодекса РФ (Положение о годичном отпуске прилагается).

Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников:

5.2.3.1. Без освобождения от своей основной работы оплата труда производится как доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение проводится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

5.2.3.2. Работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.6. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее — Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам,

условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Производить выплату водителю автобуса - 4% от базового оклада

- 7 календарных оплачиваемых дней к основному отпуску

5.2.7. Работникам, участвующим в подготовке и проведении ЕГЭ и ГИА, выплачивается денежная компенсация. Размер и порядок выплаты указанной компенсации определяются законодательством Рязанской области.

5.2.8. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

5.3. **Стороны** при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

5.3.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075", при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.3.2. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы.

5.3.3.Ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается:

- педагогическим работникам при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов: 10 % от базового оклада.

Конкретные размеры надбавок определяются в Положении об оплате труда работников учреждения.

5.3.4. Месячная оплата труда работников выплачивается не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.

5.3.5. В целях закрепления молодых педагогов в школе устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 3000 руб. - специалистам со средне специальным образованием, 5000 руб. - специалистам с высшим образованием.

- 3тысячи рублей; студентам вузов, впервые принятым на педагогическую деятельность, получающим педагогическое образование в вузах(в очной или заочной форме), обучающимся по образовательным программам - 3 тысячи рублей. Эти преподаватели после получения диплома имеют право претендовать в районе на единовременное пособие, как молодые специалисты. Основание. Федеральным законом от 8 июня 2020г. №165 – ФЗ в статью 46 ФЗ «ОБ образовании в Российской Федерации» внесены изменения, согласно которым к занятиям педагогической деятельностью допускаются студенты вузов после 3 курса и студенты 2 курса, обучающихся по специальностям.

-на обзаведение личным хозяйством пришедшим из педагогических университетов, училищ, колледжей выплачивать в размере 50 тысяч рублей единовременно.

5.4. **Первичная профсоюзная организация:**

5.4.1. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам школы и правильностью её исчисления.

5.4.2. Обеспечивает обучение профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, в том числе совместно с администрацией.

5.4.3. Обеспечивает представительство и защиту социально–трудовых прав и интересов работников школы.

5.4.4. Анализирует социально – экономическое положение работников школы, взаимодействует с депутатами сельской поселковой администрации при разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников образования.

6. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

6.1. **Стороны считают** необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы

повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

6.2. **Администрация** в пределах своей компетенции исходя из финансовых возможностей обеспечивает выполнение следующих пунктов:

6.2.1. Проводит совместно с профсоюзной организацией анализ кадрового обеспечения школы, в том числе: возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам, и на его основе разрабатывает меры по развитию системы переподготовки и повышения квалификации работников школы.

6.2.2. Организует систему повышения квалификации педагогических работников, содействует переподготовке специалистов на педагогические специальности с учётом потребности района, школы. Формы повышения квалификации и переподготовки, перечень необходимых профессий определяется работодателем с учётом мнения профсоюзного органа (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

6.2.3. Обеспечивает своевременную и качественную аттестацию педагогических работников школы в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в РФ» и Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276.

6.2.4. По заявлению работника оплата труда, установленная ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника во время:

1) длительной нетрудоспособности,
2) отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком,
3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,
4) длительного отпуска до 1 года,
5) службы в рядах Вооружённых Сил России;

а также:

- в случае возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп.5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ;
- за год до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

Срок действия пункта 6.2.4. не может превышать 1 года и воспользоваться им можно не более чем один раз.

6.2.5. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения(кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения(кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении среднего профессионального образования.
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего) ГОУ ДПО РИРО, методических служб муниципального уровня

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель школы.

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника в УОиМП. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимает Министерство.

6.2.6. Соблюдает гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателями для повышения квалификации с отрывом от производства, сохраняет за ними место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивает командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

- осуществляет дополнительную профессиональную подготовку по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

6.2.7. При повторной аттестации на квалификационные категории от демонстрации уроков освобождаются:

1) педагогические работники, награжденные:

а) государственными наградами (орденами и медалями, полученными за педагогическую деятельность (кроме медали «Ветеран труда»), почетными званиями «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»;

б) ведомственными' (отраслевыми) наградами: значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почетным званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;

2) лица, имеющие ученые степени и звания;

3) победитель и лауреаты областного (районного) этапа конкурсов «Учитель года России», «Воспитатель года России», «Сердце отдаю детям» (соответственно для высшей (первой) категории) за последние 6 лет;

4) работники образования - победители конкурса - лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

5) педагогические работники, подготовившие в межаттестационный период победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Рязанской области и Министерством образования и науки РФ.

6) Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от демонстрации уроков ни по одному из оснований, перечисленных в п. 6.2.8.

7) 1) педагогические работники, награжденные министерством образования Рязанской области и Рязанским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2016- 2018

годы от 03.03.2016г., зарегистрированного министерством труда и занятости населения Рязанской области 18.03.2016г. №6.

6.2.8. Предоставлять педагогическим работникам право прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию по той же должности, если срок высшей квалификационной категории истёк по причинам, указанным в п. 6.2.4 данного Коллективного договора.

Другие случаи могут быть рассмотрены главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника.

6.2.9. В целях защиты интересов педагогических работников устанавливается, что:

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;

- работодателю рекомендуется письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца;

- по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена, но не более чем на 2 месяца;

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

- сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- для членов профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводится работодателем до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, не позднее чем за месяц до ее начала.

6.2.10. По заявлению работника должностной оклад, установленный ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним на срок не более одного года с момента выхода на работу в случае истечения срока

действия квалификационной категории у педагогического работника во время:

5) длительной нетрудоспособности,

6) отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком,

7) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,

8) отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»,

9) службы в рядах Вооружённых Сил России,

10) работы на выборных должностях,

11) исполнения освобождённых полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания,

а также:

- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если Работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности Работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации;

- в случае наступления чрезвычайной ситуации (в том числе по санитарно - эпидемиологическим основаниям), возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп.5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ;

- за год до наступления пенсионного возраста;

- восстановления на работе педагогического работника по решению государственной инспекции труда или суда в случае его незаконного увольнения.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

6.2.11. Не может быть отказано в прохождении аттестации педагогическому работнику по причине:

а) несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

б) истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

в) прохождения аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

г) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

д) наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

е) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

6.2.12. Участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, осуществлять за счет средств образовательного учреждения, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

6.2.13. При повторной аттестации на квалификационные категории от демонстрации уроков освобождаются:

1) педагогические работники, награжденные:

а) государственными наградами (орденами и медалями, полученными за педагогическую деятельность (кроме медали «Ветеран труда»), почётными званиями «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»;

б) ведомственными (отраслевыми) наградами: значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почетным званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почётной грамотой Министерства образования и науки РФ, почетной грамотой Министерства просвещения РФ и другими наградами, утверждёнными Министерством образования и науки РФ, Министерством просвещения РФ как ведомственные;

2) лица, имеющие ученые степени и звания;

3) победитель и лауреаты областного (районного) этапа конкурсов «Учитель года России», «Воспитатель года России», «Сердце отдаю детям» (соответственно для высшей (первой) категории) за последние 6 лет;

4) работники образования - победители конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

5) педагогические работники, подготовившие в межаттестационный период победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Рязанской области и Министерством просвещения РФ;

6) работники образования, являющиеся на момент подачи заявления руководителями и членами экспертных групп главной аттестационной комиссии министерства образования и молодежной политики Рязанской области по аттестации на квалификационные категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от самооценки профессиональной деятельности и подготовки портфолио ни по одному из оснований, перечисленных в п. 6.2.8.

6.2.14. Предоставлять педагогическим работникам право прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

- по другой должности, если работник имел высшую категорию по другой должности и вынужден был сменить место работы или должность по причине сокращения численности Работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации.

- по новой должности работникам, имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по новой должности педагогический работник претендует впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

- гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

Другие случаи могут быть рассмотрены главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления Работника.

6.3. **Стороны признают** необходимым рекомендовать руководителям организаций и органам Управления образованием:

6.3.1. Разрабатывать и предусматривать в Соглашениях и коллективных договорах меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых Работников.

6.3.2. Разработать совместно с выборными профсоюзными органами соответствующих уровней систему мер:

- по обеспечению студентов вторичной занятостью в свободное от учебы время;

- эффективную систему трудоустройства выпускников путем развития целевой подготовки, функционирования Центров содействия трудоустройству выпускников на базе организаций профессионального образования.

6.3.3. Предоставлять педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Порядок предоставления фиксировать в трудовом договоре Работника или Коллективном договоре.

6.3.4. Практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты наставникам, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами.

6.3.5. Включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

- предпенсионного возраста;

- испытывающих затруднения:

а) в связи с техническим переоснащением и развитием организаций;

б) в связи с недостаточностью компетенций в области современных технологий Онлайн обучения, применения новых инструментов оценки качества общего образования, использования инклюзивных технологий, а также предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по созданию условий для получения ими дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

6.3.6 Стороны согласились совместно продолжить практику проведения районных профессиональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» и др.

6.4. **Профсоюзная организация** обязуется:

6.4.1. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь членам Профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения работников, аттестации, повышения квалификации.

6.4.2. Представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

6.4.3. Проводить семинары-совещания, обучение профсоюзного актива и руководителя учреждения о соблюдении гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации учреждения.

6.4.4. Принимать участие в аттестации педагогических работников.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1**. Стороны договорились**:

Все выплаты, доплаты производить исходя из фонда труда учреждения, начисления производить от базового оклада.

Все стимулирующие выплаты производить ежемесячно.

Заработную плату работникам школы выплачивать 2 раза в месяц:

- за отработанную первую половину месяца выплачивать 17 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца 3 числа следующего месяца.

7.1.1. Руководитель школы, исходя из финансовых возможностей (в том числе путём создания фондов социальной защиты), осуществлять следующие дополнительные меры социальной защиты работников:

-единовременную выплату к юбилейным датам: 45 лет - в размере 50% от базового оклада;

50,55,60, 65, 70 лет – в размере 100% от базового оклада;

-материальную помощь работникам в случае длительного лечения (свыше 2 месяцев) – в размере базового оклада;

до 1 месяца – 30% от базового оклада;

до 2 месяцев – 50 % от базового оклада;

стихийного бедствия, смерти близких родственников (мать, отец, дети, муж, жена, бабушка, дедушка, сестра, брат), несчастного случая - в размере до двух базовых окладов;

- педагогическим работникам школы выплачивается единовременная выплата в размере до двух базовых окладов; при выходе на пенсию по старости при увольнении из школы;

- единовременная выплата в связи с выходом на пенсию (оформление пенсии) женщины , мужчины в размере до одного базового оклада.
- единовременная выплата при рождении ребёнка в размере 5 ООО рублей (женщины);

№	Основания	Размер материальной помощи
1	Приобретение дорогостоящих лекарств во время лечения в стационаре, по рецепту, выписанному лечащим врачом	до 2000 рублей
2	Медицинское обследование при наличии направления лечащего врача (при наличии документов, подтверждающих факт оплаты)	**до 3000 рублей**
3	Длительное лечение в стационаре (3 месяца и более), послеоперационное восстановление(**в том числе близких родственников по ранениям при исполнении воинских обязанностей)**	**до 4000 рублей**
5	Смерть: - члена Профсоюза (работника)	**5000 рублей**
	- близких родственников (муж, жена, дети, находящихся на иждивении члена Профсоюза)	**3000 рублей**
	Смерть: - члена Профсоюза и близких родственников (муж, жена, дети) при исполнении воинских обязанностей	**10000 рублей**
6	Лечение онкологического заболевания	до 10000 рублей
7	Полное уничтожение жилого помещения и имущества (стихийное бедствие, пожар, затопление и др.)	до 15000 рублей
8	Частичное повреждение жилого помещения и имущества (стихийное бедствие, пожар, затопление, кража и др.)	**до 7000 рублей**
9	Частичная компенсация стоимости санаторно-курортной путёвки в размере	30% - если стоимость путёвки не превышает 30 тысяч рублей; 25% - если стоимость путевки не превышает 50 тысяч рублей; 20% - если

		стоимость путёвки не превышает 80 тысяч рублей; 15% - если стоимость путёвки более 80 тысяч рублей.
10	Состояние здоровья члена профсоюза, а также детей (иждивенцев), связанное с угрозой для жизни, находящихся в больнице на лечении более 1 месяца	до 3000 рублей
11	Оказание материальной помощи остронуждающимся членам профсоюза в исключительных случаях, **объективно нарушающих жизнедеятельность члена Профсоюза, возникших по независящим от него причинам.**	До 2000 рублей
12	Денежный подарок в размере	**До 2000 рублей**
13	Премия членам профсоюза	**до 2000 рублей**
14	Материальная помощь в связи с рождением ребенка (выплату производить матери)	**до2000 рублей**

Данные выплаты производятся на основании личного заявления работника и коллективного договора, утвержденного работодателем с учетом мнения профсоюзной организации, при наличии средств фонда оплаты труда

- каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

- оплата за проверку тетрадей:

а) учителям, осуществляющим проверку тетрадей в начальных классах (1 – 4 классы):

до 35% от базового оклада;

б) учителям русского языка и литературы, осуществляющим проверку тетрадей и имеющим нагрузку:

до 18 часов – до 30% от базового оклада,

от 19 часов и выше – до 30% от базового оклада;

в) учителям математики, осуществляющим проверку тетрадей и имеющим нагрузку:

до 18 часов – до 25% от базового оклада,

от 19 часов до 24 часов – до 30% от базового оклада,

от 25 часов и выше – до 40% от базового оклада;

г) учителям иностранного языка, осуществляющим проверку тетрадей и имеющим нагрузку:

до 18 часов – до15% от базового оклада,

от 19 часов и выше – до25% от базового оклада.

- оплата за классное руководство:

Классным руководителям 1-11 классов выплачивать за классное руководство – до 30% от базового оклада.

-оплата за заведование учебным кабинетом – до 30% базового оклада.

-оплата за сохранность оборудования в спортивном зале и спортивной площадки – до 35% от базового оклада.

- оплата за осуществление руководства:

а) РМО – от 40% до 60% от базового оклада (на основании приказа управления образования и молодежной политики муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области),

б) ШМО – от 10% до 30% от базового оклада.

- за работу с библиотечным фондом выплачивать до 50% от базового оклада.

-оплата за техническое обслуживание школьного автобуса производить доплату до 150% от базового оклада

-за заведование учебной мастерской производить оплату до 50% от базового оклада.

- за организацию внеклассной спортивной работы производить оплату до 66% от базового оклада.

-за организацию и осуществление контроля работы группы продленного дня производить оплату до 30% от базового оклада.

-за кружковую работу от 11% до 66% от базового оклада

7.1.2. Предоставлять в порядке поощрения, дополнительные оплачиваемые отпуска работникам школы сверх ежегодного отпуска:

- за достижение высоких результатов в труде (победителей районных, областных конкурсов «Учитель года» и других профессиональных, педагогическим работникам, имеющим учащихся – призёров районных, областных олимпиад, спортивных соревнований) – 3календарных дня;

- за работу без больничного листа в течение года – 3 календарных дня;

- уполномоченному по социальному страхованию – 3 календарных дня;

- уполномоченному по охране труда – 3 календарных дня.

- за ненормированный рабочий день – 3 календарных дня (директор).

- начальнику школьного лагеря – 3 календарных дня;

7.1.2.2. Считать важным создание в организации системы наставничества. Предусматривать в Положении об оплате труда

образовательной организации доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада, ставки.

После отработки каждые 10 лет, учителям школы предоставлять отпуск сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 ст.47 части 5 Федерального Закона «Об образовании в РФ» (Приложение о годичном отпуске прилагается).

7.1.3. Выплаты стимулирующего характера:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, включают, в том числе выплаты за дополнительную работу:

- ежемесячная доплата за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в пределах фонда оплаты труда:

а) организация и качество работы на учебно-опытном участке до 50% от базового оклада;

б) за подготовку учащихся к ЕГЕ (организация и проведение дополнительных занятий) до 30% от базового оклада;

в) за организацию работы и ведение школьного сайта до 50% от базового оклада;

г) за работу с электронной документацией до 50% от базового оклада;

д) ответственному за газовое хозяйство до 10%;

е) ответственному за делопроизводство до 10%;

- ежемесячная доплата за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в пределах фонда оплаты труда:

- обеспечение мер безопасности при перевозке школьников – до 50% от базового оклада;

- организация работы по пропаганде ПДД среди учащихся от 10% до 50% от базового оклада;

- сопровождение детей при осуществлении подвоза к школе до 50% от базового оклада;

- организация профсоюзной работы и ведение документации до 30% от базового оклада.

- за подготовку учебных кабинетов к учебному году от 10 до 30% от базового оклада;

- устранение последствий чрезвычайных ситуаций и аварий от 10 до 100%от базового оклада;

- подготовка и участие в международных, российских, региональных, муниципальных мероприятиях научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, ярмарок от 10 до 100% от базового оклада;

- подготовка и проведение общешкольных и районных мероприятий от 10% до 100% от базового оклада;

- за участие в инновационной деятельности образовательного учреждения до 50% от базового оклада.

Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

- педагогическим и руководящим работникам, имеющим почётные звания: «Почётный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения», «Отличник народного образования» - до 10% от базового оклада;

- за стаж непрерывной работы в МОУ «Заревская СОШ»

От 1 года до 2 лет – 2% от базового оклада;
От 2 лет до 5 лет – 5% от базового оклада;
От 5 лет до 10 лет – 10% от базового оклада;
От 10 лет до 15 лет – 12% от базового оклада;
От 15 до 20 лет – 15% от базового оклада;
От 20 лет до 25 лет – 17% от базового оклада;
Свыше 25 лет – 20% от базового оклада;

7.2. **Администрация школы** в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

7.2.1. В соответствии с Законом Рязанской области «О предоставлении компенсаций по оплате жилых помещений и коммунальных услуг отдельным категориям специалистов сельской местности и рабочих посёлках (посёлках городского типа) педагогические работники образовательных учреждений, работающие и проживающие в сельской местности, рабочих посёлках и посёлках городского типа, педагогические работники сельских школ, проживающие в близлежащих городах и совместно проживающие с ними члены их семей, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Данное право сохраняется за педагогическими работниками - пенсионерами, проживающими в сельской местности и совместно проживающими с ними членами их семей, если общий стаж работы названных специалистов составляет не менее 10 лет. Право на получение компенсаций сохраняется за специалистами, если на момент выхода на пенсию они имели это право.

7.2.2. Работникам образовательных организаций, получающим профессиональное образование, а также второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством РФ для работников, получающих образование впервые.

7.2.3. Освобождает педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (ЕГЭ) и государственной итоговой аттестации (ГИА) в рабочее время, от основной работы на период исполнения ими обязанностей по проведению

ЕГЭ и ГИА с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета Рязанской области, выделяемых на проведение ЕГЭ и ГИА педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ и ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой устанавливается постановлением Правительства Рязанской области.

7.2.4. Создает условия для организации отдыха и питания работников на рабочем месте. Предусматривает возможность организации питания для педагогов, привлеченных к проведению единого государственного экзамена (ЕГЭ) и государственной итоговой аттестации (ГИА).

7.2.5. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору

7.3. **Первичная профсоюзная организация** обязуется:

- оказывает бесплатно консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;
- оказывает помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

8. Молодёжная политика.

В целях развития потенциала системы образования , эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечения занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых Работников стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

8.1. **Стороны договорились:**

8.1.1. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в

государственные, муниципальные образовательные организации в течение трех лет после окончания учебы.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией впервые.

Молодым специалистом также признается Работник, работавший в период обучения в образовательной организации в педагогической должности и продолживший там работать после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании.

8.1.2. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

- переход Работника в другую образовательную организацию;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

- иных случаях, предусмотренных действующим законодательством и закрепленных соглашениями и коллективными договорами.

8.1.3. Продолжить совместную работу по:

- закреплению молодых педагогов в образовательных организациях Рязанской области;

- содействию повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;

- развитию творческой и социальной активности молодежи;

- обеспечению их правовой и социальной защищенности.

8.1.4. В целях выявления и поддержки молодых талантливых педагогических работников продолжить проведение профессионального конкурса «Педагогический дебют», профильной площадки «Старт в профессию» и других мероприятий.

8.1.5. Работодатели в отношении молодых специалистов:

8.1.5.1**.** При приёме на работу предоставляют должность в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, не устанавливают испытательный срок, определяют норму часов педагогической работы не менее ставки заработной платы.

8.1.5.2. Направляют молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования профессионально-личностного развития;

8.1.5.3. Информируют молодого специалиста, прибывшего на работу в образовательную организацию, о возможности получения всех льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами.

8.1.5.4. Создают условия для активного участия молодых специалистов в деятельности образовательной организации, поддерживают патриотическое, физическое воспитание молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

8.1.5.5. Содействуют их участию в работе Молодежных советов и других педагогических общественных объединений.

9. Охрана труда

В целях, создания здоровых и безопасных условий труда работников школы:

9.1. Администрация в пределах своей компетенции:

9.1.1. Реализует основные направления государственной политики Михайловского района Рязанской области по охране труда в сфере образования:

Производит регулярный учёт и анализ несчастных случаев на производстве с работниками, травматизма с воспитанниками, разрабатывает мероприятия по их снижению.

9.1.2. В целях развития общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников образования в области охраны труда содействует:

предоставлению уполномоченным лицам по охране труда времени в течение рабочего дня, необходимого им для выполнения возложенных на них функций, с сохранением заработной платы.

9.1.3. Включает главного технического инспектора труда Профсоюза в качестве независимого эксперта в области охраны труда, как обязательного члена комиссии по приёмке в эксплуатацию капитально отремонтированных, реконструированных школьных зданий, а так же при внедрении новой техники и оборудования.

9.1.4. Организует совместно с компетентными органами в установленном порядке проведение технической инвентаризации зданий школы определяет возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации.

9.1.5. Способствует решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в учреждении.

9.1.6. Требует от работодателя обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н. , Приказом Министерства здравоохранения СССР от 29.01.1988г. №65, с Приказом Минздрава СССР от 16.9.1988г №713, постановлением

Министерства труда и социального развития РФ от 29.12.1997г. №68 (в ред. Постановления Минтруда России от 17.12.2001г. №85), СанПиНом 2.4.1.3049-13, утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 15.05.2013г. №26 (приложение 3):

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Гардеробщик	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или - Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт.
2	Оператор теплового пункта	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - Костюм для защиты от повышенных температур - Перчатки с полимерным покрытием - Перчатки для защиты от повышенных температур - Щиток защитный лицевой или - Очки защитные - Каска защитная - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее - При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно: - Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. 1 шт. 12 пар 2 пары до износа до износа 1 шт. на 2года до износа 1 шт.
3	Уборщик служебных помещений	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с полимерным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
4	Водитель автобуса	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с точечным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 12 пар дежурные

5	Библиотекарь	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.
6	Лаборант (учитель физики)	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Перчатки с полимерным покрытием - Очки защитные - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 2 шт. 12 пар до износа до износа
7	Лаборант (учитель химии)	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Перчатки с полимерным покрытием или - Перчатки с точечным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов - Очки защитные - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 1 шт. дежурный 12 пар до износа 12 пар до износа до износа
8	Повар	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа
9	Мойщицы посуды	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Нарукавники из полимерных материалов - Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа 12 пар

10	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Сапоги резиновые с защитным подноском - Перчатки с полимерным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов - Щиток защитный лицевой или - Очки защитные - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа

9.1.7. Осуществляет контроль за работой учреждения по вопросам обеспечения требований охраны труда.

9.1.8. Приостанавливает частично или полностью деятельность учреждения при возникновении опасности для жизни и здоровья учащихся и работников до полного устранения вызывающих их причин.

9.1.9. Способствует решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в образовательных организациях, в том числе по проведению:

- специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ;

- обучения и проверки знаний руководителей и работников требованиям охраны труда в установленном порядке.

9.1.10. Привлекает в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в области охраны труда.

9.1.11. Обобщает потребность и финансирует мероприятия по охране труда в школе.

9.1.12. Проводит медицинский осмотр работников школы, обеспечивает их медицинскими книжками и допуском к работе за счёт средств школы.

9.1.13. Обеспечивает своевременное извещение (в сроки, предусмотренные ст. 228, 228.1 Трудового кодекса РФ) органа Профсоюза о несчастных случаях с работниками и включение в состав комиссии по расследованию несчастных случаев главного технического инспектора Профсоюза, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.14. Предоставляет работникам образования оплачиваемые, свободные от работы календарные дни по следующим причинам:

- бракосочетание – 3 календарных оплачиваемых дня, 2 дня за свой счёт;

- рождение ребёнка – 3 календарных оплачиваемых дня, 2 дня за свой счёт;

- смерть близких родственников (мать, отец, дети, муж, жена, бабушка, дедушка, сестра, брат) – 3 календарных оплачиваемых дня, 2 дня за свой счёт.

9.1.15. Обобщает потребность и финансирует мероприятия по охране труда в образовательных организациях областной собственности в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров. А также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечением работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, в первую очередь работающих во вредных и опасных условиях, и тех, которым они рекомендованы по заключению медицинской организации по итогам проведения периодических медицинских осмотров;

9.2. Профком школы:

9.2.1. Силами технического инспектора труда и профсоюзного актива оказывать практическую помощь службе охраны труда школы в осуществлении контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

9.2.2. Участвовать в разработке и согласовывать в установленном порядке муниципальные нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

9.2.3. Оказывать помощь в проведении обучения руководителя школы требованиям охраны труда.

9.2.4. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труд. В случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников школы предъявлять работодателю требования о приостановке работ.

9.2.5. Принимать, в установленном порядке, участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками учреждений образования.

9.2.6. В результате проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства, при выявлении случаев грубого нарушения требований охраны труда в школе, информировать директора школы.

9.2.7. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором изменений условий труда работников школы.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об общественных объединениях", Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевым Соглашением, настоящим Коллективным договором, иными Соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

10.2. **Администрация школы:**

- обязана соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций и их органов, членов профсоюза, создавать условия для их деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации, соглашениями, коллективными договорами;, содействовать его деятельности;

- предоставлять органу Профсоюза бесплатно необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивать охрану и уборку выделяемого помещения, безвозмездно предоставлять имеющиеся средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet) и другие дополнительные услуги.

- предоставлять органу Профсоюза по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы другим социально- экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания;

- не препятствовать представителю профсоюзного органа в посещении подразделений школы, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- обеспечивать ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации по их личному письменному заявлению. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату – в сумме 1%. (Часть 6 статьи 377 ТК РФ)

- содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и локальных информационных систем, а так же средств массовой информации для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования;

- создавать условия для работы представителей комитета профсоюза всех уровней в соответствующих аттестационной, по охране труда, по социальному страхованию и других комиссиях;

10.3. Увольнение по инициативе администрации лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

10.3. Стороны договорились:

10.3.1. Представители выборных профсоюзных органов входят в состав коллегиальных органов управления образованием, образовательных организаций (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), аттестационных комиссий, комиссий по социальному страхованию, по проверке готовности образовательных организаций к новому учебному году и других комиссий и рабочих групп по вопросам, затрагивающим права и интересы работников образования, а также в составе управляющих советов организаций.

10.3.2. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов её выборного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при распределении стимулирующих

выплат, поощрении Работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

Стимулирующие выплаты полномочным представителям работников в социальном партнерстве, председателям первичных профсоюзных организаций, другим членами выборных профсоюзных органов, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, могут устанавливаться за:

- участие в работе по развитию системы государственно-общественного управления образовательной организацией (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение трудовых споров и др.);

- контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективного договора;

- создание и поддержку социально-привлекательного имиджа образовательной организации (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

Порядок и размер выплат определяется территориальными Соглашениями, коллективными договорами, Положениями об оплате труда образовательных организаций.

10.3.3. Стороны совместно принимают решение о награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных работников и рекомендуют муниципальным органам управления образованием и районным (городским) органам Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

10.3.4. Директор школы в обязательном порядке согласовывает с органом Профсоюза учреждения:

- учебную нагрузку педагогических работников;
- режим работы всех категорий работников;
- сроки выплаты заработной платы работникам;
- расписание занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников;

- правила внутреннего трудового распорядка;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.
- а так же иные положения, определённые Трудовым кодексом РФ (ст. 82, 99, 105, 123,135 и др.).

10.3.6. Работодатель обязан:

10.3.6.1. Содействовать деятельности Профсоюза, направленной на защиту трудовых прав работников образования.

10.3.6.2. Рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профкома в течение 10 дней, а если это требует серьёзного изучения вопроса в течение 1 месяца со дня обращения, и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

10.7. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

10.7.1. Данные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа профорганизации, членами которой они являются, руководитель профсоюзных органов без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; а руководитель и члены профсоюзных органов учреждения - вышестоящего профсоюзного органа.

10.7.2. Увольнение по инициативе представителя работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзных организаций учреждения - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.7.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в школе совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

10.7.4. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.7.5. Исходя из финансовых возможностей, учреждения в соответствии со ст. 377 ТК РФ установить педагогическим работникам, избранным председателем профкома, надбавки к заработной плате в размерах до 50 % от базового оклада:

- председателю профкома за общественную работу – 5 оплачиваемых календарных дней.

10.5. **Стороны** признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

10.5.1. Председатели территориальных (районных, городских) профсоюзных организаций, их заместители, члены обкома профсоюза, внештатные правовые и технические инспекторы труда обкома профсоюза, работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (ст.192, 81 ТК РФ), без предварительного согласия выборного профсоюзного органа; председатели первичных профсоюзных организаций, их заместители по тем же основаниям без учета мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ).

10.5.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации организации, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

- Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11. Обязательства РК Профсоюза

РК профсоюза, первичная организация профсоюза обязуются:

11.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в школе.

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы законодательной и исполнительной государственной власти, и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, участвовать в проведении экспертизы законопроектов и других

нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников отрасли, содействовать их реализации.

11.3. Обеспечивать представительство, осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза школы.

11.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников школы, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей, развивать инновационные формы социальной поддержки членов профсоюза через организацию льготного санаторно-курортного лечения.

11.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

11.6. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителя, работников (членов профсоюза), профсоюзного актива школы по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.7. Информировать администрацию школы о готовящихся, в том числе по решению вышестоящих органов Профсоюза, массовых акциях Профсоюза, в которых предполагается участие работников организаций.

12. Контроль за выполнением Коллективного договора Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

12.1. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания настоящего Коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты населения Рязанской области (ст. 50 ТК РФ).

12.2. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за ходом выполнения Коллективного договора, внесения в него дополнений и изменений осуществляет постоянно действующая школьная комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, созданная на основании приказа по школе и постановления профкома школы.

12.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются школьной комиссией.

12.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 ТК РФ.

Директор МОУ «Заревская СОШ»:

_____ Л.И.Козлова
Приказ № _____
От _____2023 года

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ «Заревская СОШ»:
_____ А.В.Базулина

Коллективный договор обсуждён и принят на профсоюзном собрании
Протокол № _____
От «__»_____2023 года

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ «Заревская СОШ»: _____ А.В.Базулина

С коллективным договором ознакомлены:

1. _____ Козлова Л.И.
2. _____ Мотова Л.И.
3. _____ Либенко О.Ю.
4. _____ Данилкина С.Н.
5. _____ Пролыгина С.Н.
6. _____ Староверова С. В.
7. _____ Музланова Г.Н.
8. _____ Базулина А.В.
9. _____ Лазебник Т.В.
10. _____ Травкина Н.А
11. _____ Николашина Н.А.
12. _____ Сгадлева М.А.
13. _____ Дёмина К.В.
14. _____ Маатбекова С.Ш.
15. _____ Гришина Г.А.
16. _____ Александрова Л.Н.
17. _____ Староверов С. Н.
18. _____ Дмитриенко О. А.
19. _____ Травкина Т. А.
20. _____ Сиднева Н. И.
21. _____ Елисеев А. П.
22. _____ Федотов М. М.
23. _____ Мотов Н. В.
24. _____ Кузьмин В.Б.
25. _____ Федотова О. В.
26. _____ Крестинина Е. А.
27. _____
28. _____

Приложение 1
к Коллективному договору
по МОУ «Заревская СОШ»
на 2023-2025 годы

Перечень
работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим, не входящие в дополнительный фонд оплаты труда (извлечения из приложение 2 к Приказу Гособразования СССР от 20.08.90 г. № 579).

1. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты в размере до 12 % тарифной ставки:

Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах.

Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВСЧ.

Вывоз мусора и нечистот.

Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

Работа за дисплеями ЭВМ.

Работа на деревообрабатывающих станках.

Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

Шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.

Распиловка, обрезка бревен, кряжей, брусков и других лесоматериалов, торцовка пиломатериалов в лесопильном потоке.

Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.

Работы с применением ядохимикатов.

Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.

Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с тяжелыми и вредными условиями труда.

Приложение 2
к Коллективному договору
по МОУ «Заревская СОШ»
на 2023-2025 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников учреждений и организаций образования, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, согласно списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утверждённых постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22

№ п/п	№ пункта	Наименование профессий и работ	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)	Продолжительность сокращённого рабочего дня (в часах)
XL. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ САНАТОРНО - ЛЕСНЫЕ ШКОЛЫ И ШКОЛЫ - ИНТЕРНАТЫ, ДЕТСКИЕ ДОМА, ДЕТСКИЕ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ - САДЫ (ГРУППЫ), ДЕТСКИЕ ЯСЛИ (ГРУППЫ) И ДОМА РЕБЕНКА ГРУППЫ) ДЛЯ ДЕТЕЙ, БОЛЬНЫХ ТУБЕРКУЛЕЗОМ. Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях:				
1.	п. 1.	Библиотекарь	12	6
2.	п. 2.	Врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета, лаборатории)	12	6
3.	п. 4.	Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных	12	6
4.	п. 10.	Истопник, занятый топкой печей непосредственно в отделениях и в спальных комнатах для туберкулезных и инфекционных больных	6	
5.	п. 11.	Кастелянша	12	6
6.	п. 12.	Мастер лечебно-производственных (трудовых) мастерских и подсобных сельских хозяйств	12	6
7.	п. 14.	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка), буфетчик,	12	6

		официант, мойщик посуды, банщик, сестра - хозяйка, няня, уборщик производственных помещений)		
8.	п. 20.	Средний медицинский персонал	12	6
ДЕТСКИЕ ПСИХИАТРИЧЕСКИЕ (ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЕ) ЛЕЧЕБНО ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТДЕЛЕНИЯ, ПАЛАТЫ И КАБИНЕТЫ (КРОМЕ ПРЕДНАЗНАЧЕННЫХ ДЛЯ ЛЕЧЕНИЯ ДЕТЕЙ С ПОРАЖЕНИЕМ ЦЕНТРАЛЬНОЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ БЕЗ НАРУШЕНИЯ ПСИХИКИ); УЧРЕЖДЕНИЯ (ОТДЕЛЕНИЯ) СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ШКОЛЫ (КЛАССЫ), ШКОЛЫ - ИНТЕРНАТЫ (КЛАССЫ), ДЕТСКИЕ ДОМА (ГРУППЫ), ДЕТСКИЕ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ (ГРУППЫ) И ДОМА РЕБЕНКА (ГРУППЫ) ДЛЯ УМСТВЕННО ОТСТАЛЫХ ДЕТЕЙ И ДЕТЕЙ С ПОРАЖЕНИЕМ ЦЕНТРАЛЬНОЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ С НАРУШЕНИЕМ ПСИХИКИ, ДЕТСКИЕ ДОМА-ИНТЕРНАТЫ ДЛЯ СЛЕПОГЛУХОНЕМЫХ ДЕТЕЙ. Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях:				
10.	45	Врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета), кроме врача - лаборанта	30	6
11.	47	Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных	12	6
12.	51	Кастелянша	12	6
13.	55	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, буфетчик, официант, банщик, няня, уборщик производственных помещений)	30	6
14.	60	Средний медицинский персонал (кроме лаборанта)	30	6
ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ПРОСВЕЩЕНИЯ				
15.	169	Врач учреждения здравоохранения, просвещения, социального обеспечения и дома отдыха (врач - терапевт, не работающий на участке, врач - хирург, врач - отоларинголог, врач - офтальмолог и др.)	12 рабочих дней	6
16.	172	Средний и младший медицинский персонал детских стационаров (отделений, палат и групп) учреждений здравоохранения и социального обеспечения и групповой медицинский персонал детских яслей и яслей - садов	12	
17.	174	Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения	12 рабочих дней	6
18.	179	Врач, средний и младший медицинский персонал лечебно-профилактических учреждений (отделений, групп), учреждений	12	

		(отделений, групп) социального обеспечения, учреждений (групп) просвещения для детей с физическими дефектами или с поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушения психики		
XLIII. ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА				
19.	35	Дезинфектор	6	
20.	46	Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом	6	
21.	85	Машинистка, постоянно работающая на пишущей машинке	6	
22.	92	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе: а) при загрузке вручную б) при механизированной загрузке	 12 6	
23.	93	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидком топливе и газе	6	
24.	109	Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрографических репродукционных аппаратах типа ЭРА-1, ЭРА-Ф и "КСЕРОКС"	6	
25.	117	Повар, постоянно работающий у плиты	6	
26.	128	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную)	12	
27.	170	Рабочие прачечных, *(*рабочий по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин)* занятые: в) в стиральном цехе или отделении (сушильщик белья, машинист по стирке спецодежды, подсобный (транспортный) рабочий, стиральщик белья, отжимщик белья на центрифугах, уборщик производственных помещений); д) на стирке белья и спецодежды **(рабочий по стирке и ремонту спецодежды)* вручную	 6 12	
28.	182	Работники, постоянно работающие на вычислительных машинах, а также перфораторщик, оператор, верификаторщик, сортировщик и табуляторщик, работающие на машиносчетных станциях	6	
29	204	Стеклографист (ротаторщик)	6	
30.	211	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	6	

XXXVIII. ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЕ ХОЗЯЙСТВО И БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ НАСЕЛЕНИЯ				
31.	48	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную), занятый очисткой выгребных и помойных ям	12	

Примечание:

1. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска с учётом дополнительного отпуска, предоставляемого в рабочих днях, в соответствии с письмом Минтруда РФ от 12 августа 2003 г. N 861-7, определяется в календарных днях.

2. Наименование профессий, выделенных курсивом и знаком *, приведены в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. N 367) (с изменениями от 23 декабря 1996 г., 10 июня 1999 г

Приложение 3
к Коллективному договору
по МОУ «Заревская СОШ»
на 2023-2025 годы

Перечень
профессий и должностей работников, которым выдаётся бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты
(Приложение N 1 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которым выдаётся бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (извлечение из типовых норм применительно к работникам сферы образования)

N п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
11.*	Водитель	При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:	
		- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные
		- Жилет сигнальный	1шт
19.*	Гардеробщик; Оператор электронно-вычислительных машин; Учитель информатики (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам)	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
21.*	Грузчик; Подсобный рабочий; Подсобный транспортный рабочий;	**При работе** с прочими грузами, материалами:	
		- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		При работе с лесоматериалами выдаются дополнительно;	
		- Очки защитные	до износа
		При работе с углем, песком, коксом, торфом и битумом;	

		к вышеуказанному перечню выдаются дополнительно:	
		- Средство индивидуальной защиты 1 до износа органов дыхания фильтрующее |	
		Вместо указанного костюма для защиты .... выдаётся:	
		- Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	1 шт.
23.*	Дворник; уборщик территорий	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		На наружных работах зимой дополнительно: смотреть п. 1, п.п. а) примечания к настоящим нормам.	
29.*	Заточник; Сверловщик; Станочник деревообрабатывающих станков; Станочник широкого профиля; Строгальщик; Токарь; Мастер трудового и производственного обучения (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам)	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт. на 1,5 года
		- Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		- Перчатки с точечным покрытием	до износа
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
30.*	Заведующий библиотекой; Библиотекарь	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
32.*	Заведующий хозяйством	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
40.*	Маляр; Штукатур; Исполнитель художественно-оформительских работ;	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
		- Головной убор	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		- Перчатки с точечным покрытием	6 пар
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
45.*	Истопник	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Сапоги резиновые с защитным	1 пара

		подноском	
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
48.*	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
49.*	Кладовщик; Старший кладовщик;	При работе с прочими грузами, материалами:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для зашиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		При работе с горючими и смазочными материалами, с кислотами и щелочами, с металлами, углями, лесоматериалами, при хранении и отпуске ртути смотреть полный вариант типовых норм.	
56. *	Котельщик; Машинист (кочегар) котельной; Оператор котельной; Оператор теплового пункта; Кочегар технологических печей; Аппаратчик нагрева теплоносителей	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Костюм для зашиты от повышенных температур	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		- Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа
		- Каска защитная	1 шт. на 2 года
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно:	
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
60.*	Кухонный рабочий	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		- Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		- Перчатки резиновые из полимерных материалов	6 пар
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.

		При работе в овощехранилищах дополнительно:	
		- Жакет утепленный	1 шт.
		- Валенки с резиновым низом	по поясам
62.*	Лаборант по физико-механическим испытаниям; Учитель физики (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам)	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
66.*	Лаборант химического анализа; Лаборант-техник (всех наименований); Лаборант химического анализа; Лаборант по анализу; Лаборант пробирного анализа; Учитель химии (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам)	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		- Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		- Перчатки с точечным покрытием	до износа
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
67.*	Лаборант электромеханических испытаний и измерений	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
		- Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		- Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	24 пары
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
92.*	Мойщик посуды	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		- Нарукавники из полимерных материалов	до износа

		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
110.*	Оператор копировальных и множительных машин; Препаратор; Светокопировщик; Стеклографист (ротаторщик); Электрофотограф	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Перчатки с точечным покрытием	6 пар
115.*	Оператор стиральных машин; Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
116.*	Оператор технологических установок	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
122.*	Повар; Помощник повара; Пекарь; Кондитер	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		- Нарукавники из полимерных материалов	до износа
127.*	Плотник	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		- Перчатки с точечным покрытием	до износа
		- Очки защитные	до износа
		- Наплечники защитные	дежурные
135.*	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Рабочий по благоустройству; Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты	до износа

		органов дыхания фильтрующее	
137.*	Радиомеханик по ремонту радиоэлектронного оборудования	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		- Очки защитные	до износа
148.*	Слесарь-ремонтник; Слесарь-сантехник; Слесарь аварийно-восстановительных работ; Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; Слесарь строительный	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара
		- Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
152.*	Слесарь по ремонту автомобилей; Слесарь по ремонту технологических установок; Слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		- Перчатки с точечным покрытием	до износа
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа
		При работе с этилированным бензином дополнительно:	
		- Фартук для защиты от повышенных температур	дежурный
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 пара
162.*	Столяр; Столяр строительный	- Костюм для защити от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		- Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		- Перчатки с точечным покрытием	до износа
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

163. *	Сторож (вахтер)	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		На наружных работах зимой дополнительно: смотреть п. 1, п. п. а) примечания к настоящим нормам.	
170. *	Уборщик производственных помещений	- Костюм для зашиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Комбинезон для зашиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	дежурный
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
171. *	Уборщик служебных помещений	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		- Перчатки резиновые или из	12 пар
		полимерных материалов	
187. *	Экспедитор; Транспортный экспедитор; Агент по снабжению	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
189. *	Электромонтер по обслуживанию электроустановок; Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; Электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств; *	При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:	
		- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		- Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		- Перчатки с точечным покрытием	до износа
		- Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		- Перчатки диэлектрические	дежурные
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		При выполнении работ в условиях, связанных с риском	

		возникновения электрической дуги и занятости на горячих участках работ смотреть полный вариант типовых норм

Примечания: *

1. Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику в соответствии с настоящими Типовыми нормами, выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника:

б) работникам организаций, **выполняющим наружные работы зимой,** в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке, или костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке, или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - по поясам;

- ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом - по поясам;

- подшлемник утепленный под каску (в случае если он положен к выдаче) - 1 шт. со сроком носки "до износа";

- головной убор утепленный - I шт. на 2 года;

- белье нательное утепленное - 2 комплекта на 1 год;

- перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами - 3 пары на 1 год.

Конкретный комплект выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

д) работникам, выполняющим работы *ш* высоте, дополнительно выдается страховочная или удерживающая привязь (пояс предохранительный) со сроком носки "до износа";

ж) работникам, выполняющим наружные работы, для защиты от атмосферных осадков дополнительно выдается плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды - 1 шт. на 2 года.

2. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, которым настоящими Типовыми нормами предусмотрена бесплатная выдача ботинок кожаных с защитным подноском, могут выдаваться полуботинки кожаные с защитным подноском взамен ботинок кожаных с защитным подноском с теми же сроками носки.

3. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам всех профессий и должностей, предусмотренных настоящими Типовыми нормами, может дополнительно выдаваться головной убор со сроком носки "до износа".

4. Работникам, совмещающим профессии и должности или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ средства индивидуальной защиты, предусмотренные для совмещаемой профессии или должности, с внесением отметки о совмещаемой профессии (должности) и необходимых дополнительных средствах индивидуальной защиты в личную карточку работника.

5. В целях улучшения ухода за средствами индивидуальной защиты работодатель

вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих средств индивидуальной зашиты с удвоенным сроком носки.

6. Срок носки предусмотренных настоящими Типовыми нормами очков защитных, установленный "до износа", не должен превышать 1 года.

11. Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов (для):

N п/п	Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви для работников образования климатического пояса - II (Рязанская область)	Сроки носки
1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2
2	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2
7	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1,5
8	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1,5
II	Валенки с резиновым низом	3

1^	Врачи; Средний и младший медицинский персонал; Психологи; логопеды; учителя-дефектологи; инструкторы по лечебной физкультуре; воспитатели; культорганизаторы; сестры- хозяйки; кастелянши	- Халат хлопчатобумажный	2
		- Колпак или косынка хлопчатобумажные	2
		- Полотенце	2
		- Щетка для мытья рук	дежурная
1✓		Примечание: врачам. среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата дополнительно выдавать:	
		- Перчатки резиновые	2 пары
		среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:	
		- Платье хлопчатобумажное	2
		- Фартук хлопчатобумажный	2
19.6.*	Воспитатель;	- Халат хлопчатобумажный светлых тонов	2
		- Колпак или косынка хлопчатобумажные	2
19.8.*	Помощник воспитателя	Помощнику воспитателя дополнительно выдавать:	
		- Фартук для раздачи пищи	2
		- Колпак или косынку для раздачи пиши	2
		- Фартук для мытья посуды	2
		- Халат хлопчатобумажный специальный (темный) для уборки помещений	2

* - «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», утверждённые приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 декабря 2014 г. N 997н.

✓ - «Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций

здравоохранения, утверждённые Приказом Министерства здравоохранения СССР» от 29 января 1988 г. N 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви» (в редакции Приказа Минздрава СССР от 16.09.1988 № 713).

^ - «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, », утвержденные постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. N 68 (в ред. Постановления Минтруда России от 17.12.2001 N85)

* - СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 15 мая 2013 г. N 26).

Приложение 4
к Коллективному договору
по МОУ «Заревская СОШ»
на 2023-2025 годы

Порядок
учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

1. В предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, Региональным Соглашением по учреждениям образования Рязанской области, территориальными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами случаях, представители работодателя, органы управления образованием (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта содержащего нормы трудового права и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта, указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

Приложение 5
к Коллективному договору
по МОУ «Заревская СОШ»
на 2023-2025годы

Порядок
учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в

Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

Приложение 6
к Коллективному договору
по МОУ «Заревская СОШ»
на 2023-2025 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ

Наименование учреждений и организаций	**Наименование должностей**
1	2
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УКП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами,

	курсов и других структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы
Образовательные учреждения высшего профессионального образования	Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
Высшие и средние военные образовательные учреждения	Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

работе с детьми и подростками	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение 7
к Коллективному договору
по МОУ «Заревская СОШ»
на 2023-2025 годы

ПОРЯДОК ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1.1 пункта 1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам- преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

педагогам дополнительного образования;

мастерам производственного обучения;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям (см. п. 1.2 раздела 1), за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение 8
к Коллективному договору
по МОУ «Заревская СОШ»
на 2023-2025 год

О ведомственной регистрации территориальных Соглашений.

1. Общие положения, цели и задачи ведомственной регистрации.

1.1. Ведомственная регистрация территориальных Соглашений (далее - регистрация) осуществляется Министерством и Обкомом Профсоюза.

1.2. Регистрация направлена на повышение качества договорной составляющей регулирования социально-трудовых отношений, основанных на принципах социального партнерства на уровне муниципальных образований.

1.3. Регистрация позволяет осуществлять контроль за ходом заключения территориальных Соглашений и обобщать опыт их реализации.

2. Порядок процедуры проведения ведомственной регистрации.

2.1. Регистрации подлежат территориальные Соглашения, подписанные полномочными представителями сторон и прошедшие уведомительную регистрацию в Министерстве труда и занятости населения Рязанской области.

2.2. Для осуществления процедуры ведомственной регистрации управление образования муниципалитета направляет электронную версию территориального Соглашения с сопроводительным письмом, подписанным руководителем органа управлением образования и председателем территориальной организации Профсоюза, с пометкой «на регистрацию» на имя Министра по электронной почте в (minobr.ryazangov.ru) и Председателя обкома Профсоюза по электронной почте (www.ryazanprof.ru).

2.3. Электронная версия Соглашения оформляется двумя файлами:

- титульная страница - в формате PDF с подписями представителей сторон, печатями, датой принятия территориального Соглашения, датой и печатью об уведомительной регистрации в Министерстве труда и занятости населения Рязанской области;
- основной текст Соглашения и тексты всех приложений к нему - в текстовом редакторе MS Word.

2.4. Направление территориального Соглашения на ведомственную регистрацию осуществляется в течение месяца после его уведомительной регистрации в Министерстве труда и занятости населения Рязанской области.

Приложение 9
к Коллективному договору
по МОУ «Заревская СОШ»
на 2023-2025 год

«Утверждаю»
директор МОУ «Заревская СОШ»:

_____ Л.И.Козлова

Приказ № _____

«__»_____ 2023г

«Согласовано»
председатель первичной профсоюзной организации МОУ «Заревская СОШ»:
_____А.В.Базулина

Протокол профсоюзного собрания № _____
«__»_____ 2023г

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления длительного отпуска педагогическим работникам

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке предоставления длительного отпуска регулирует отношения педагогических работников МОУ «Заревская СОШ» и администрации школы о порядке предоставления длительного дополнительного отпуска в соответствии с действующим законодательством.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями статьи 55 Федерального Закона «Об образовании» (ст.47 п.5), Типового положения об общеобразовательном учреждении и Трудовым кодексом РФ (ст.335).

1.3. Данный отпуск предоставляется педагогическим работникам один раз в десять лет.

2. Порядок предоставления длительного отпуска

2.1. Длительный дополнительный отпуск предоставляется педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж 10 и более лет. Порядок исчисления педагогического стажа регламентируется приказом Министерства образования РФ от 7 декабря 2000 года №3570.

2.2. Педагогические работники, имеющие право на предоставление данного отпуска, подают письменное заявление директору Школы в декабре текущего года вместе с графиком очередных годовых отпусков.

2.3. Заявления педагогических работников на длительный отпуск рассматриваются администрацией Школы совместно с профсоюзным комитетом в течение 15 дней.

2.4. После принятого положительного решения педагогический работник вносится в общий график отпусков на следующий год.

3. Сроки предоставления длительных отпусков

3.1. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен сроком от трех месяцев до одного года.

При желании работника и согласия администрации и профсоюзного комитета срок отпуска может быть изменен в пределах максимального времени.

3.2. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен в следующих случаях:

- по болезни,
- для ухода за больными членами семьи,
- для творческой работы по специальности,
- для научной работы,
- по другим уважительным причинам.

3.3. Срок предоставления длительного дополнительного отпуска зависит от причины его предоставления и регулируется приказом директора Школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

4. Порядок финансирования длительного отпуска

4.1.Педагогическим работникам Школы длительный отпуск предоставляется:

- без оплаты (с согласия профсоюзного комитета).

4.2. В обязательном порядке оплачиваются длительные дополнительные отпуска педагогическим работникам в связи с болезнью и научной работой на период до шести месяцев и в размере 2-х минимальных оплат труда.

4.3. Денежные средства на оплату длительных дополнительных отпусков изыскиваются за счет экономии фонда заработной платы и внебюджетного фонда материального стимулирования сотрудников.

С Положением о порядке и условиях предоставления длительного отпуска педагогическим работникам ознакомлены:

1. _____ Козлова Л.И.
2. _____ Мотова Л.И.
3. _____ Либенко О.Ю.
4. _____ Данилкина С.Н.
5. _____ Пролыгина С.Н.
6. _____ Староверова С. В.
7. _____ Музланова Г.Н.
8. _____ Базулина А.В.
9. _____ Лазебник Т.В.
10. _____ Травкина Н.А
11. _____ Дёмина К.В.
12. _____ Николашина Н.А.
13. _____ Гришина Г.А.
14. _____ Александрова Л.Н.
15. _____ Староверов С. Н.

Приложение 10
к Коллективному договору
по МОУ «Заревская СОШ»
на 2023-2025 год

«Утверждаю»
директор МОУ «Заревская СОШ»:
_____ Л.И.Козлова
Приказ №_____

«___»_____ 2022 г.

«Согласовано»
председатель первичной профсоюзной
организации МОУ «Заревская СОШ»:
_____А.В.Базулина

Протокол профсоюзного
собрания № _____
«__»_____ 2022г.

Правила внутреннего трудового распорядка для работников МОУ «Заревская СОШ»

1.Общие положения

1.1. «Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка» (ст. 189 ТКРФ).
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 комфортного микроклимата для работающих. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в школе.
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.
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.

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. При приёме на работу работник обязан предоставить: 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;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в ОУ;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В соответствии со статьёй 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» право на занятие педагогической деятельностью в ОУ имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

В соответствии со статьёй 51 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» кандидаты на должность руководителя образовательной организации и должны иметь высшее образование и соответствовать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных

справочниках, по соответствующим должностям руководителей образовательных организаций и (или) профессиональным стандартам.

В соответствии со ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- 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 и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;
- участвовавшие в осуществлении экстремистской деятельности, имеющие по решению суда ограничения в доступе к работе в образовательных организациях (Статья 15 ФЗ от 25.07.2002 № 114-ФЗ).

Недопустимо назначение в число руководителей и преподавательского состава ОУ лиц, в отношении которых имеются сведения о приверженности деструктивной идеологии и радикальным религиозным течениям (п. 5.2 протокола заседания Межведомственной комиссии по противодействию экстремизму в Российской Федерации от 30.03 2015 г. № 23).

Занятие должности руководителя ОУ лицами, которые не допускаются к педагогической деятельности по основаниям, установленным трудовым законодательством, также запрещается. Приказом Минтруда России от

25.12.2014 г. № 1115н (зарегистрирован Минюстом России 19 февраля 2015 г., регистрационный № 36091) установлено, что с 01.01.2017 г. работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установления систем оплаты труда будет применяться профессиональный стандарт «Педагог (воспитатель, учитель)», утверждённый приказом Минтруда России от 18.10.2013 г. № 544н (далее - Профстандарт).

В целях предупреждения распространения идеологии экстремизма среди обучающихся деятельность педагогических работников и руководителя ОУ должна быть соотнесена с законодательством Российской Федерации, содержащим нормы, направленные на недопущение пропаганды идеологии насилия, в том числе экстремизма и терроризма.

2.3. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки, предоставляют следующие документы:

- справку с основного места работы, с указанием должности, графика работы, квалификационной категории;

Педагогические работники - совместители, должностной оклад которых устанавливается в зависимости от стажа работы, представляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы. Прием на работу в ОУ без предъявленных выше перечисленных документов не допускается.

При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами: Уставом учреждения; коллективным договором; правилами внутреннего трудового распорядка; должностными требованиями (инструкциями); приказами по охране труда и пожарной безопасности. Провести вводный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале вводного инструктажа по охране труда и технике безопасности».

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

На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского включения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для заботы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

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.
Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.
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 существенных 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 существенных 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.
2.12. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого 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.

2.12.1. 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).

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

3. Обязанности работников. Работники школы обязаны:

3.1. 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 распоряжение администрации;

3.2. Систематически, не реже одного раза в три года, повышать свою профессиональную квалификацию;

3.3. Быть примером в поведении и выполнении морального долга, как в школе, так и вне школы;

3.4. Полностью соблюдать требования по технике безопасности производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

3.5. Беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;

3.6. Ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом.

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

3.8. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

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

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

Учитель обязан:

3.12. Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допускать бесполезной траты учебного времени.

3.13. Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.
3.14. Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями.
3.15. К первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.
3.16. Выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.
3.17. Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.
3.18. 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.
3.19. Классный руководитель 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:
3.20. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.
3.21. 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;
* курить в помещениях школы.
3.22. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.
3.23. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.
3.24. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы.
3.25. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
3.26. В помещениях школы запрещается:
- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

4. Основные права работников образования.

Основные права работников образования определены:
ТК РФ (ст. 21,52, 53,64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197,220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399); законом РФ «Об образовании» (ст. 55).

4.1. Педагогические работники имеют право:
4.1.1. Участвовать в управлении учреждением:
- обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;
- быть избранными в Совет учреждения;
- работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;
- принимать решения на общем собрании коллектива педагогического учреждения.

4.1.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.
4.1.3. Свободно выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники в соответствии с учебной программой утвержденной в школе, методы оценки знаний обучающихся.
4.1.4. Проходить аттестацию на добровольной основе на любую квалификационную категорию.
4.1.5. Работать по сокращенной 36-часовой рабочей неделе;
4.1.6. Не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использовать длительный, до одного года, отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки; пользоваться ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней.
4.1.7. Повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в три года за счет средств работодателя.
4.1.8. Подвергнуться дисциплинарному расследованию нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения только по жалобе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.
4.1.9. Получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, Учредителем, а также коллективным договором образовательного учреждения.

5. Обязанности администрации

Администрация школы обязана:
5.1. Организовать труд педагогов и других работников школы 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.

Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать поощрять лучших работников.

5.4. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты.

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. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно до 1 мая, 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.

5.10. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.

5.11. Организовать горячее питание для учащихся.

5.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном 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 правительственного 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 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, секретаря педагогического совета.
6.13. Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности Учреждения, Совета учреждения. Попечительского совета.

7. Рабочее время и его использование.

7.1. Установить режим рабочего времени в ОУ, согласно ст. 100 ч. 1 ТК РФ:
- продолжительность рабочей недели:
*для учителей-предметников – шестидневная по тарификации и расписанию уроков с методическим днём по скользящему графику;
* для учителей начальных классов - пятидневная по тарификации и расписанию уроков с методическим днём - суббота;
*для уборщиков служебных помещений – шестидневная, с 8 ч. до 15 ч.в понедельник – пятницу, в субботу – с 8 ч. до 13ч. при нагрузке в одну ставку. Наличие совместительства пропорционально увеличивает продолжительность рабочего времени сверх указанного, а наличие совмещения повышает интенсивность труда без увеличения продолжительности рабочего времени;
*для рабочих по обслуживанию котельной – семидневная сменная. Графики сменности являются приложением к Коллективному договору (ст.103 ч.3)
*для ответственного за питание – шестидневная, с 7-30 до 15-30;

*для библиотекаря – пятидневная, с 9-00 до 13-00.
*для делопроизводителя - пятидневная, с 9-00 до 13-00.
*для сторожа – шестидневная, с 18-00 до 24-00 – вторник-четверг, с 18-00 до 1-40 – пятница – воскресенье;
*для рабочего по обслуживанию здания – шестидневная, в понедельник – пятницу с 8ч. до 15ч., в субботу- с 8ч. до 13ч.
*для гардеробщика - шестидневная, в понедельник – пятницу с 8ч. до 15ч., в субботу- с 8ч. до 13ч.
*для завхоза - шестидневная, в понедельник – пятницу с 8ч. до 15ч., в субботу- с 8ч. до 13ч.
*для завуча - шестидневная, с 9-00ч. до 13-00ч. с методическим днём в пятницу;
*для зам. директора по воспитательной работе - шестидневная, с 12-00ч. до 16-00ч. с методическим днём в четверг;
*для вожатой - шестидневная, с 9-00ч. до 16-00ч. с методическим днём в четверг;
*для лаборанта - шестидневная, в понедельник-пятницу с 8ч. до 15ч., в субботу- с 8ч. до 13ч.;
* для директора - шестидневная с сорокачасовым ненормированным рабочим днём. Установить продолжительность дополнительного отпуска директору за работу с ненормированным рабочим днём в размере 3 календарных дней (ст.119 ч.1 ТК РФ).

7.2. Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.

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

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного основании времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. (Статья 152 ТК РФ)

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

При этом:

- у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;
- неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

- объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным 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.

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

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

7.7. 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.

7.8. 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.

7.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

7.10. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания - полутора часов, собрания школьников -одного часа, занятия кружков, секций от 45 минут до полутора 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 общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации», орденам и медалям Российской Федерации.

8.2. Поощрения применяются администрацией школы.

8.3. 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:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

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

9.3. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

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

9.5. 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 гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся)

9.6. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

9.7. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.
9.8. 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.
9.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
9.10. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников» (ст. 194 ТК РФ).
9.11. 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);
- «прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня» (подпункт «а» п.6 ст.81 ТКРФ);
- «совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий» (ст. 81, п. 6, подп. «г» ТК РФ);
- повторного в течение одного года грубого нарушения Устава образовательного учреждения (ст. 336 п. 1 ТК РФ).

9.12. 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).

КОММЕНТАРИЙ К «ПРАВИЛАМ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА»

1. Необходимость «Правил внутреннего трудового распорядка» и его примерное содержание обусловлены ст. 189 ТК РФ.
2. «Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.
3. Правила внутреннего трудового распорядка организации - локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с

настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работника, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации».

5. Фактическое содержание документа сводится к следующим обязательным разделам:

- Общие положения.
- Порядок приема и увольнения работников.
- Основные обязанности работников.
- Основные права работников.
- Основные обязанности администрации.
- Основные права администрации.
- Рабочее время и его использование.
- Поощрение за успехи в работе.
- Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Ст. 190. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации:

5. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

6. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

С Правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлены:

1.	_____ Козлова Л.И.	14.	_____ Гришина Г.А.
2.	_____ Мотова Л.И.	15.	_____ Александрова Л.Н.
3.	_____ Либенко О.Ю.	16.	_____ Маатбекова С.Ш.
4.	_____ Данилкина С.Н.	17.	_____ Староверов С.Н.
5.	_____ Пролыгина С.Н.	18.	_____ Федотова О.В.
6.	_____ Строверова С. В.	19.	_____ Травкина Т.А.
7.	_____ Музланова Г.Н.	20.	_____ Тюрина К.В.
8.	_____ Базулина А.В.	21.	_____ Сиднева Н.И.
9.	_____ Лазебник Т.В.	22.	_____ Елисеев А.П.
10.	_____ Травкина Н.А	23.	_____ Федотов М.М.
11.	_____ Демина К.В.	24.	_____ Мотов Н.В.
12.	_____ Николашина Н.А.	25.	_____ Кузьмин В.Б.
13.	_____ Сгадлева М. А.	26.	_____ Дмитриенко О.А.

стоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и вольнения работника, основные права, обязанности и ответственность орон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к ботникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы гулирования трудовых отношений в организации».

Фактическое содержание документа сводится к следующим обя-тельным разделам:

Общие положения.
Порядок приема и увольнения работников.
Основные обязанности работников.
Основные права работников.
Основные обязанности администрации.
Основные права администрации.
Рабочее время и его использование.
Поощрение за успехи в работе.
Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

. 190. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка ганизации:

Правила внутреннего трудового распорядка организации утвер-даются работодателем с учетом мнения представительного органа ботников организации.

Правила внутреннего трудового распорядка являются ложением к коллективному договору.

Правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлены:

	Козлова Л.И.	14.	Гришина Г.А.
	Мотова Л.И.	15.	Александрова Л.Н.
	Либенко О.Ю.	16.	Маатбекова С.Ш.
	Данилкина С.Н.	17.	Староверов С.Н.
	Пролыгина С.Н.	18.	Федотова О.В.
	Староверова С. В.	19.	Травкина Т.А.
	Музланова Г.Н.	20.	Тюрина К.В.
	Базулина А.В.	21.	Сиднева Н.И.
	Лазебник Т.В.	22.	Елисеев А.П.
	Травкина Н.А	23.	Федотов М.М.
	Демина К.В.	24.	Мотов Н.В.
	Николашина Н.А.	25.	Кузьмин В.Б.
	Сгадлева М. А.	26.	Дмитриенко О.А.

пронумеровано,прошнуровано
и скреплено печатью 91 лист
(Девяносто один лист)

Директор МОУ «Заревская
СОШ»
_____ Л. И. Козлова