

От работодателя:

Директор Муниципального
общеобразовательного
учреждения "Тумская средняя
общеобразовательная
школа №3"


О.И. Кузовой
25.12.2021 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Муниципального
общеобразовательного учреждения
"Тумская средняя общеобразовательная
школа №3"


Т.Б.Борискина
25.12.2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией
Муниципального общеобразовательного учреждения
"Тумская средняя общеобразовательная школа №3"
Клепиковского района Рязанской области и первичной
профсоюзной организацией Муниципального
общеобразовательного учреждения
"Тумская средняя общеобразовательная школа №3"
по обеспечению социально-экономических и правовых
гарантий работников отрасли
на 2022-2024 гг.



Тума
2021 год

Коллективный договор заключен между администрацией Муниципального общеобразовательного учреждения "Тумская средняя общеобразовательная школа №3" в лице директора школы Кузововой О.И., действующей на основании Устава, утвержденного постановлением администрации МО – Клепиковский муниципальный район от 21.07.2015 года № 429 и первичной профсоюзной организацией в лице председателя Борискиной Т.Б., действующей на основании Устава, принятого VI съездом Профсоюза работников народного образования и науки 21.03.2010 года.

Понятия, применяемые в настоящем Коллективном договоре.

Работники – работники Муниципального общеобразовательного учреждения "Тумская средняя общеобразовательная школа №3", филиала муниципального общеобразовательного учреждения "Тумская средняя общеобразовательная школа №3" «Спиринская основная общеобразовательная школа» (далее Работники)

Профсоюз – Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации.

Орган Профсоюза – первичная профсоюзная организация Муниципального общеобразовательного учреждения "Тумская средняя общеобразовательная школа №3". (далее Профком)

Работодатель - администрация муниципального образования – Клепиковский муниципальный район Рязанской области, администрация Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» в лице директора.

Учреждение образования - Муниципальное общеобразовательное учреждение «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» (далее Организация)

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, заключенного между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы (далее Коллективный договор), Регионального Соглашения между правительством Рязанской области, профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2022 - 2024 годы, Территориальное отраслевое Соглашение между администрацией муниципального образования – Клепиковский муниципальный район, Управлением образования и молодежной политики администрации муниципального образования – Клепиковский муниципальный район и Клепиковской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, 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 и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Организации.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и связанных с ним экономических отношений, устанавливающих общие условия оплаты труда работников образовательного учреждения, их гарантии, компенсации и льготы, положения, которые обязательны для организации, на которые он распространяется.

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

Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками общеобразовательного учреждения, находящихся в ведении Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» и филиала муниципального общеобразовательного учреждения "Тумская средняя общеобразовательная школа №3" «Спиринская основная общеобразовательная школа» для разрешения индивидуальных и коллективных споров с работниками учреждения. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

1.3. Сторонами Коллективного договора (далее - стороны) являются:

- Работники общеобразовательного учреждения (далее – Работники), в лице их полномочного профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (*ст.29-30 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

- Работодатель организации (далее – Работодатель) – в лице их полномочного представителя - руководитель ОУ, действующий на основании Устава (*ст.34 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников общеобразовательного учреждения, которые входят первичной профсоюзной организации, а также работников, делегировавших право подписать Коллективный договор за исключением пунктов, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета (*ст.29-31, 48 Трудового Кодекса Российской Федерации*). Пункты Коллективного договора, реализация которых обеспечивается за счет средств профбюджетов, распространяются только на членов Профсоюза.

Работодатель и первичная профсоюзная организация могут заключать иные соглашения 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.

Стороны признают Коллективный договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения

согласованных действий в вопросах, касающихся предмета Коллективного договора.

1.5. Стороны договорились, о том, что:

1.5.1. Профком первичной организации Профсоюза является полномочным представителем работников при разработке и заключении Коллективного договора, ведение переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем в частности по оплате труда, нормированию труда, социальных льгот и компенсаций, других вопросов в части их компетенции.

1.5.2. Данный Коллективный договор устанавливает дополнительные социально-экономические льготы и не ограничивает права в расширении этих гарантий при наличии средств бюджета.

1.5.3. В течение действия срока Коллективного договора любая из сторон вправе вносить предложения по дополнениям и изменениям. Для этого заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале переговоров. Другая сторона по истечении 5-ти дней должна начать переговоры. Принятые по взаимному согласию изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения всех работников образовательного учреждения.

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

1.5.5. Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за нарушение и невыполнение Коллективного договора в соответствии Кодексом "Об административных правонарушениях", Трудовым Кодексом Российской Федерации *ст.55*.

1.5.6. Непосредственно в образовательном учреждении регулирование трудовых и социально-экономических отношений между работниками и работодателем осуществляется путем заключения Коллективного и трудовых договоров. В этом договоре с учетом особенности деятельности образовательного учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством, настоящим Коллективным договором.

1.5.7. Коллективный договор заключен на срок – 3 года, вступает в силу с 1 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года.

Стороны имеют право 1 раз продлить действие Коллективного договора.

Оплату по пунктам принятым в данном Коллективном договоре производить из общих ассигнований по образованию.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2024 года

II. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора

2.1 В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

2.1.1 Участие представителей другой стороны Коллективного договора в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников; предоставление друг другу полной, своевременной и достоверной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально - трудовые права и интересы работников; проведение взаимных консультаций по социально - экономическим и другим проблемам и задачам организаций.

2.1.2. Направлять в пределах своей компетенции, по запросу любой из сторон Коллективного договора, имеющуюся в их распоряжении информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников, в том числе:

- статистические данные по сети учреждений, численности обучающихся, работающих;
- расчётные показатели и информацию о состоянии бюджетного финансирования образовательных организаций области;
- информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;
- информацию о состоянии материально-технической базы организаций образования области, условий и охраны труда в организациях;
- показатели кадровой обеспеченности образовательных организаций;
- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;
- информацию о порядке и условиях предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам, педагогам в сельской местности;
- проекты законодательных и иных нормативно-правовых актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально-трудовых отношений в сфере образования.

Согласованию с органом Профсоюза подлежат локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (*ст.8 Трудовой Кодекс Российской Федерации*):

- правила внутреннего трудового распорядка;
- учебная нагрузка педагогических работников;
- утверждение расписания занятий;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графика отпусков;
- принятие положений о дополнительных отпусках;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

- положение о материальном поощрении;
- положение о премировании;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение об оплате труда;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- функциональные обязанности всех категорий работников;
- инструкции и памятки по охране труда;
- а также положения, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст.82,99, 105, 123, 135, 136,159 и др.).

2.2. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются ОУ в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, с соответствующим профсоюзным органом (в т.ч. в форме Положения об оплате труда и премировании).

2.3. Настоящий Коллективный договор заключен на 2022-2024 гг. и вступает в силу 1 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024года (ст.48 Трудового Кодекса Российской Федерации). Стороны имеют право один раз продлить действие Коллективного договора на срок до 3 лет.

2.4. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2024 года.

III. Обязательства представителей сторон Коллективного договора.

3.1. Стороны в пределах своей компетенции договорились:

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

3.1.2. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательного учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Программы «Развитие образования на 2015-2025 гг».

3.1.3. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

3.1.4. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

Администрация общеобразовательного учреждения:

3.1.5. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности работников:

- оплату труда работников;

- оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей ОУ;
- проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников образовательного учреждения (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. N302н), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;
- предоставление и оплату льгот по коммунальным услугам;
- капитальный и косметический ремонт базовой школы и ее филиалов.

3.1.6. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников.

3.1.7. Информировывает Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

3.1.8. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в составе школьной аттестационной комиссии для аттестации педагогических работников организаций на соответствие с занимаемой должностью.

3.1.9. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников организации, системах оплаты труда, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведение мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

3.1.10. Обеспечивает направление в Профсоюз для согласования проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке.

3.1.11. Считает неправомерным уклонение работодателя общеобразовательного учреждения от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения Коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, соглашения.

3.1.12. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за

соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации.

3.2. Профсоюз:

3.2.1 Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания действующего.

3.2.2 Обеспечивает представительство и защиту социально - трудовых прав и интересов работников общеобразовательного учреждения, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

3.2.3 Оказывает помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем общеобразовательного учреждения локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.2.4 Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе образовательного учреждения.

3.2.5 Содействует предотвращению в образовательном учреждении коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в Соглашение и коллективный договор.

3.2.6 Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.7 Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

3.2.8 Организует обучающие семинары, в том числе в режиме онлайн.

Способствует повышению эффективности заключенного коллективного договора организации, осуществления мониторинга своевременности их принятия.

3.3 В целях развития социального партнерства стороны:

3.3.1 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 Коллективным договором обязательства и договоренности.

IV. Трудовые отношения.

Стороны обязуются выполнять следующие положения:

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

4.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ,

территориальными соглашениями, коллективным договором, 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. Заключение гражданско-правовых договоров в Организации, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

4.1.3. 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.

4.1.4. Трудовые отношения между работниками и работодателем (представителем работодателя), возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.1.5. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом (*ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

4.1.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.7. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником общеобразовательного учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

– размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

– размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

– размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.1.8. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) общеобразовательного учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.9. Работники общеобразовательного учреждения, включая руководителей и заместителей, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же общеобразовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору в должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

4.1.10. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при

условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.11. При приеме на работу работодатель обязан соблюдать следующие условия:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя);

- издание приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя, трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

4.1.12. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного законодательством о труде Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

4.1.13. Проекты трудовых договоров, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профсоюзный орган.

4.1.14. Выборный профсоюзный орган имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок.

4.1.15. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 *Трудового Кодекса Российской Федерации*, испытание не устанавливается при приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

4.1.16. Руководитель общеобразовательного учреждения ставит в известность выборный профсоюзный орган о своем решении по расторжению трудового договора с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

4.1.17. Руководитель общеобразовательного учреждения ставит в известность выборный профсоюзный орган об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение определенных сторонами условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

4.1.18. Руководитель общеобразовательного учреждения рассматривает вопрос о переводе женщины, имеющей ребенка в возрасте до 1,5 лет на другую работу с учетом мнения выборного профсоюзного органа не ниже среднего заработка по прежней работе. В Организации не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения трудовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации образовательной Организации.

4.1.19. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест при возможной реорганизации образовательного учреждения.

4.1.20. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в связи с сокращением численности или штата, работодатель обязан уведомлять соответствующий профсоюзный орган не менее чем за три месяца до предполагаемой даты увольнения. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанном с ликвидацией или перепрофилированием общеобразовательного учреждения, не менее чем за четыре месяца. Администрация общеобразовательного учреждения и профсоюзный орган совместно разрабатывают программу трудоустройства высвободившихся работников.

4.1.21. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация общеобразовательного учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
 - увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации (ст.82 ТК РФ).

4.1.22. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. Трудового Кодекса Российской Федерации:

- 81: п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10;
- 84 п.3;
- 278 п.2;
- 336 п.п. 1, 2

производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете.

4.1.23. Необходимо при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными *частью 2 статьи 179 Трудового Кодекса Российской Федерации* имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 2-х лет; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях, одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста; отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери; впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет работы;
- не освобождённые от основной работы председатели территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет и др. Порядок учета указанных и других оснований определяется коллективным договором.

4.1.24. В Коллективном и трудовом договорах с работниками предусматривается выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

4.1.25. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные Коллективным договором) с задержкой более 15 дней или не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст. 142 *Трудового Кодекса Российской Федерации*). На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (часть 2.4 статьи 142 *Трудового Кодекса Российской Федерации*, от 30.12.2015г.№ 434-ФЗ).

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1,ст. 157 *Трудового Кодекса Российской Федерации*).

4.1.26. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем образовательного учреждения принимается только в случае, если установлен факт виновных действий (бездействия) с его стороны.

4.1.27. Работникам, уволенным по сокращению штата, предоставлять преимущественные права возвращения на работу в организацию в случае появления новых рабочих мест.

4.1.28. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников общеобразовательного учреждения 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.

4.1.29. При установлении педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное 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.

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

4.1.31. Не допускать в течение учебного года отмены классного руководства в конкретном классе (группе) по инициативе работодателя при

надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов (групп). Сохранять преемственность осуществления классного руководства в классах (группах) на следующий учебный год. Определять кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах (группах) одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

4.1.32. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, производится администрацией организации с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4.1.33. 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.

4.1.34. Работникам общеобразовательного учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.1.35. 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.

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

4.1.37. 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.

4.1.38. Стороны исходят из того, что изменение требований в квалификации педагогического работника, научного 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.

V. Оплата труда и нормы труда.

Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития образования является кадровое укрепление общеобразовательного учреждения, стороны признают, что основой его является создание стабильного материального положения работников.

5.1. Работодатель обеспечивает выполнение следующих пунктов:

5.1.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает Положение об оплате труда работников общеобразовательного учреждения;

– предусматривает в Положении об оплате труда работников общеобразовательного учреждения 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.

– существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

– обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

– применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

– 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.

5.1.2. При разработке и утверждении в общеобразовательном учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

– размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

– работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

– вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего общеобразовательного учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

– вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

– правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

– принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.1.3. Положение об оплате труда работников общеобразовательного учреждения включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) (должностных окладов) работников общеобразовательного учреждения, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, главных бухгалтеров.

5.1.4. Стимулирующий фонд оплаты труда работников составляет не менее 20 процентов фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в общеобразовательном учреждении, или со дня предоставления 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 присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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. Выплату заработной платы производить в сроки: 2 и 16 числа каждого месяца, по адресу: 391001, Рязанская область, Клепиковский район,

р.п. Тума, ул. Советская, д.76а и путем перечисления денежных средств на банковскую карту «Мир» Сбербанка России на основании письменного заявления работника.

Утвердить форму расчетного листа согласно статье 136, 372 ТК РФ.

5.1.7. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (*ст. 136 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала с письменного заявления работников переносится на другой срок по согласованию с руководителем (*ст. 124 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

5.1.8. Оплата труда библиотечных работников общеобразовательного учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников, занятых в соответствующих сферах.

5.1.9. 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 Организации (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.

Стороны договорились:

5.2. Общеобразовательное учреждение обладает правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы. Фонд экономии заработной платы может быть использован на увеличение размеров надбавок и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.3. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, а также при превышении нормативной наполняемости классов (групп), детей (воспитанников) в общеобразовательном учреждении и дошкольных образовательных учреждениях, соответствующему педагогическому работнику за выполнение обязанностей временно

отсутствующего работника (или расширение зоны обслуживания) производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст.151 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.4. За исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя производить доплату штатному заместителю руководителя общеобразовательного учреждения (ст.151 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.5. 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.

5.6. Работникам-совместителям независимо от объема установленной нагрузки оплата труда производится по тарификации, исходя из стоимости недельного часа.

5.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.8. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей, исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство в рамках ПНПО (Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образований»).

5.9. Ежегодно включать в бюджет общеобразовательного учреждения расходы на:

- выплату заработной платы работникам с учетом компенсационных доплат и стимулирующих выплат и повышение ставок заработной платы;
- выплату командировочных расходов;
- капитальный и косметический ремонт образовательного учреждения и филиалов;
- оплату дополнительных отпусков работникам общеобразовательного учреждения :
- с ненормированным рабочим днем;
- за работу с вредными условиями труда и др.;
- финансирование мероприятий по охране труда в общеобразовательном учреждении.

5.10. Общеобразовательное учреждение самостоятельно устанавливает формы вознаграждения работникам, являющимися раздатчиками заработной платы, работникам, ответственным за организацию питания учащихся, ответственным за состояние охраны труда. Выплаты производятся при наличии экономии по фонду оплаты труда общеобразовательного учреждения.

5.11. В общеобразовательном учреждении уплату членских профсоюзных взносов осуществлять в размере 5 рублей в месяц в порядке безналичного перечисления на основании личного заявления работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, а также неработающим пенсионерам.

5.12. В случае закрытия общеобразовательного учреждения на карантин, в связи с низкой температурой, отключением водоснабжения, электроэнергии и других случаях, независимых от работника, осуществлять оплату труда работников в размере 100%.

5.13. Учитель получает гарантированную государственную ставку по своему предмету (18 часов). При отсутствии часов неполная нагрузка может быть установлена только с письменного согласия учителя. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия обеих сторон.

5.14. Оплата труда педагогических и других работников общеобразовательного учреждения за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.15. Оплата труда воспитателей, групп дошкольного пребывания в общеобразовательном учреждении при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, осуществляется в соответствии со ст. 152 *Трудового Кодекса Российской Федерации* (как сверхурочная работа).

5.16. 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 (ст.147 ТК РФ). трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.17. 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.

5.18. 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.

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

5.20. 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.

Компенсационные выплаты осуществляются сверх минимальной заработной платы.

5.21. Не допускать выплату заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах, часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемые в трудовом договоре», 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).

О предстоящих изменениях условий трудового договора (об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы), работники предупреждаются в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

5.22. Установить ежемесячную надбавку к заработной плате:

- победителям районного конкурса «Учитель года», «Воспитатель года» в размере 1000 рублей на срок 12 месяцев после проведения конкурса;
- младшим воспитателям групп дошкольного образования общеобразовательных учреждений, имеющим педагогическое образование в размере 300 рублей.

5.23. Установить ежемесячную надбавку к заработной плате работникам Организации, имеющим правительственные награды:

- Золотой знак отличия Министерства образования и науки РФ в размере – 500 рублей;
- Почетный работник общего образования РФ в размере - 500 рублей;
- Орден «Знак почета» в размере - 500 рублей;
- «Мастер спорта по лыжным гонкам» в размере - 500рублей;
- Отличник Просвещения СССР, Отличник народного просвещения, Почетный знак «За заслуги в развитии физкультуры и спорта», медаль «За трудовую доблесть», медаль «За доблестный труд», Отличник физической культуры и спорта и др. в размере - 300 рублей.

Работникам, имеющим различные правительственные награды, оплату производить по высшей награде.

5.24. 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.

5.25. В целях закрепления молодых педагогов в Организации установить им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 1500 руб. - специалистам со средним специальным образованием, 2000 руб. - специалистам с высшим образованием.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

5.27. Проводить бесплатные консультации для членов Профсоюза, учебу профактива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства и т.д.

5.28. Своевременно информировать администрацию Организации о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Коллективного договора с целью разрешения конфликтов во внесудебном порядке.

5.29. Анализировать социально-экономическое положение работников Организации, взаимодействовать с депутатами городского поселения в разработке проектов нормативно- правовых актов, затрагивающих интересы работников образования.

5.30. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Организации.

5.31. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными 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.

5.32. Работодатель Организации 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.

5.33. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) 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.

5.34. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.35. Работодатель общеобразовательного учреждения и орган Профсоюза разрабатывают совместно в Коллективном договоре следующие положения:

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных п.4.10 Соглашения, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых, в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии, сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.36. Производить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- по классному руководству,
- проверке письменных работ,

- заведованию филиалами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими,
- учебно-опытными участками,
- руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

5.37. Предусмотреть в положении об оплате труда механизмы стимулирования труда для поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени), особенно в течение первых трех лет преподавательской работы.

5.38. Работодатель сохраняет за работниками заработную плату в полном размере, участвовавших в забастовке, из-за невыполнения коллективного договора и соглашения по вине работодателя предусмотренной статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации,

5.39. Работодатель и первичная профсоюзная организация предусматривает в положении об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

5.40. В целях осуществления стимулирования качественного труда работников при разработке и утверждении в учебном учреждении показателей и критериев эффективности учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учебного учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.41. 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 Российской Федерации

Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601, 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.

5.42. Устанавливает оклад специалистам и руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений, работающих в сельской местности, в размере, повышенном на 25% .

VI. Рабочее время и время отдыха.

Стороны договорились:

6.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем Организации с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (*ст. 190 Трудового Кодекса Российской Федерации*) и являются приложением к коллективному договору (приложение 2).

6.2. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (*ст. 100 Трудового Кодекса Российской Федерации*), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Организации.

6.3. Привлечение работников (всех или отдельных категорий) Организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях с учетом ограничений, предусмотренных *статьей 113 Трудового Кодекса Российской Федерации*, только с их письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Оплата труда при этом производится в двойном размере по правилам *статьи 153 Трудового Кодекса Российской Федерации*.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо повышенной оплаты может быть предоставлен другой день отдыха.

6.4. Работнику Организации предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 3 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) – 3 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга – 4 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности (больничный лист, предоставленный по уходу за ребенком, не включается) - 3 календарных дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 5 календарных дней;
- членам профкома - 3 календарных дня;

- за работу с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда) - не менее 7 календарных дней;
- руководителям РМО - 3 календарных дня;
- за ненормированный рабочий день – 5 календарных дней (Приложение №6);

Дополнительные дни к отпуску предоставляются во вне учебное время (ст.120 ТК РФ, п.6.10, п.10.4.4 Отраслевого Соглашения по организации, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ (на 2022-2024 гг)).

6.5. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Коллективного договора, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (*ч.1, ст. 121 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

6.6. Руководитель Организации обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы согласно *ст. 263 Трудового Кодекса Российской Федерации* и *ч. 2 ст. 128 Трудового Кодекса Российской Федерации*:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году,
- работающим пенсионерам (по старости) - до 14 календарных дней в году,
- родителям и женам военнослужащих, сотрудникам органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений уголовно-исполнительной системы погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанных с прохождением служб - до 14 календарных дней в году,
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году,
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней в году,
- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году,
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году,
- имеющим ребенка инвалида до 18 лет - до 14 календарных дней в году,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней.

Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы вышеуказанным работникам предоставляются в удобное для них время (ст.128 ч.2, ст.263 *Трудового Кодекса Российской Федерации*).

6.7. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров – преподавателей, состоящих при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части

рабочего времени, не имеющего чётких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором и регулируется графиками работы, в т. ч. личными планами педагогических работников, принимаемых в порядке, предусмотренном в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

6.8. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно. Уменьшение или увеличение нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам,
- сокращение количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении).

6.9. По заявлению работника должностной оклад, установленный ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников во время:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком;
- длительные командировки на работу по специальности в Российские образовательные учреждения за рубежом;
- отпуска до года в соответствии п. 5 ст.55 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», а также:
- в случае возобновления педагогической или руководящей деятельности.
- в случае наступления чрезвычайной ситуации (в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям).

Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным п.п. 5,6,8 ст. 81,336 *Трудового Кодекса Российской Федерации*;

- 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 Организации с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

Срок действия пункта 6.9 не может превышать 1 года и воспользоваться им можно не более чем один раз.

6.10. 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.

6.11. В целях закрепления молодых педагогов в Организации установить им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 1500 руб. - специалистам со средним специальным образованием, 2000 руб. - специалистам с высшим образованием.

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

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

- 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;

- 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;

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

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

- незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

6.12. 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 рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог;

	педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог

	дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

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

Другие случаи учета 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 министерство образования Рязанской области.

Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимает министерство образования Рязанской области.

6.13. При повторной аттестации на квалификационные категории от демонстрации уроков (занятий) освобождаются:

Педагогические руководящие работники, награжденные:

- государственными наградами (орденами, медалями полученными за педагогическую деятельность (кроме медали «Ветеран труда»), почетными званиями «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации»,

«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»).

- ведомственными (отраслевыми) наградами:
 - значком «Отличник народного просвещения»,
 - нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального) профессионального, среднего профессионального) образования Российской Федерации»,
 - почетным званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования Российской Федерации»,
 - золотой знак отличия Министерства образования и науки РФ.
- Грамотой министерства образования и науки Российской Федерации, и другими наградами, утвержденными Министерством образования и науки РФ, Министерством просвещения РФ как ведомственные.
 - Лица, имеющие ученые степени и ученые звания.
 - 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.
 - Работники образования – победители конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование».
 - 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.
 - 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.

6.14. 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) Организации, или ликвидации (реорганизации) 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.

Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от экспертной оценки результатов практической деятельности ни по одному из оснований, перечисленных в п.6.11.

6.15. 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;

- работодателям 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;

- работодателям рекомендуется осуществлять 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 отраслевого 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 образовательной организации, не позднее, чем за месяц до ее начала.

6.16. 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.

6.17. При составлении расписания занятий для педагогических работников не допускать перерывы («окна») между уроками. При наличии вынужденных перерывов вводятся компенсационные выплаты. Организация самостоятельно определяет их вид или размер оплаты и фиксирует в Коллективном договоре.

Учителям, по возможности, 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.

6.18. Составлять с учетом мнения органа Профсоюза график ежегодных оплачиваемых отпусков на каждый календарный год (не позднее 15 декабря) предыдущего года (ст.123 Трудового Кодекса Российской Федерации) и доводить его до сведения работников образования.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя Организации, заместителей руководителя Организации, руководителей структурных подразделений, филиала Организации осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была

произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, 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 за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. ПК СССР от 30 апреля 1930 г. N 169).

6.19. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.20. Режим рабочего времени в образовательном учреждении, согласно ст.100 ч.1 *Трудового Кодекса Российской Федерации* должен предусматривать:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями);
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- продолжительность ежедневной работы, смены;
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- число смен в сутки;
- чередование рабочих и нерабочих дней.

6.21. Предоставлять оплачиваемый отпуск работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию при получении педагогического образования соответствующего уровня независимо от имеющегося образования.

6.22. Работодатель вправе предоставлять педагогическим работникам Организации, осуществляющих образовательную деятельность, длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года N 644 "Об утверждении Порядка

предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный N 42532) (Приложение № 3).

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором. (Приложение №3).

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

6.24. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с письменного согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, что закрепляется в Коллективном договоре.

6.25. Включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

- предпенсионного возраста;
- испытывающих затруднения:
 - в связи с техническим переоснащением и развитием организаций;
 - в связи с недостаточностью компетенций в области современных технологий Онлайн обучения, применения новых инструментов оценки качества общего образования, использования инклюзивных технологий, а также предусмотреть в Коллективном договоре обязательства по созданию условий для получения ими дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

7.1. Предоставлять единовременное пособие следующим категориям Работников:

- Работникам, достигшим пенсионного возраста в размере 3000 рублей;

- в связи с юбилейными датами, 50-летия (мужчины и женщины), 60-летия (мужчины и женщины), 70-летия (мужчины и женщины), 80-летия (мужчины и женщины) в размере 1000 рублей;
- на похороны Работников в размере 2000 рублей;
- на бракосочетание Работников в размере 2000 рублей;
- при рождении ребенка в размере 2000 руб.
- при награждении правительственными наградами:
 - «Заслуженный учитель РФ» в размере 3000 рублей;
 - Золотой знак отличия Министерства образования и науки РФ в размере 2500 рублей;

7.2. Утвердить премии общеобразовательному учреждению:

- подготовивших выпускников-медалистов;
- за каждую золотую медаль в размере 2000 рублей;
- за каждого выпускника, награжденного Знаком Губернатора «Медаль за особые успехи в учении» в размере 1000 рублей.

7.3. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 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, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации не менее 7 календарных дней.

7.4. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять Работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются Коллективным договором.

7.5. 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 Организации, 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.

7.6. Дети Работников Организации имеют право на первоочередной прием в детские дошкольные учреждения, что закрепляется в Коллективном договоре.

7.7. Педагогическим работникам Организации при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере 5000 рублей.

7.8. Освобождают педагогических работников Организации, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) и ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, 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 субъектом Российской Федерации.

7.9. Создать условия для организации отдыха и питания Работников на рабочем месте. Предусмотреть возможность организации питания для педагогов, привлеченных к проведению единого государственного экзамена (ЕГЭ) и государственной итоговой аттестации (ГИА).

7.10. 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.

7.11. Дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в каникулярное время или период, согласованный с Работодателем (в том числе присоединяя его к основному) предусматриваются в следующих случаях:

- учителям и преподавателям при частой подмене временно отсутствующих коллег – до 5 дней;
- работа без больничных листов – до 3 дней;
- переезд на новое место жительства – до 3 дней;
- не освобождённому председателю профсоюзной организации – 5 дней;
- бракосочетание детей работника – 3 календарных дня;
- проводы ребёнка в армию - 2 календарных дня;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребёнка на учебу в первый класс общеобразовательной организации;
- и др.

7.12. Создание в Организации системы наставничества. Предусмотреть в Положении об оплате труда Организации доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада, ставки.

Работа с молодыми педагогами

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

Стороны договорились:

7.13. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 30 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 Организацией впервые.

Молодым специалистом также признается Работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования (очно), уже находясь в трудовых отношениях с Работодателем.

7.14. 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.

7.15. Молодой учитель имеет право на учителя-наставника. Выбор наставника по обоюдному согласию.

7.16. Установить единовременное пособие молодым специалистам, прибывшим в Организацию в год окончания педагогических учебных заведений в размере 15000 рублей на каждого и при условии трехлетней отработки в Организации.

7.17. Производить в течение 3-х лет выплату ежемесячной надбавки к заработной плате в размере 300 (триста) рублей молодым специалистам Организации, прибывшим на работу после окончания учебного заведения.

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

7.19. Продолжить совместную работу по:

- закреплению молодых педагогов в Организации;
- содействию повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитию творческой и социальной активности молодежи;

– обеспечению их правовой и социальной защищенности.

7.20. Работодатель в отношении молодых специалистов:

7.20.1. При приёме на работу предоставляет должность в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, не устанавливает испытательный срок, определяет норму часов педагогической работы не менее ставки заработной платы.

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

7.20.3. Информировывает молодого специалиста, прибывшего на работу в Организацию, о возможности получения всех льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами.

7.20.4. Создает условия для активного участия молодых специалистов в деятельности Организации, поддерживает патриотическое, физическое воспитание молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

7.20.5. Содействует их участию в работе Молодежных советов и других педагогических общественных объединений.

VIII. Условия и охрана труда

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровье Работников Организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности и обязуются:

8.1. Осуществлять контроль по вопросу обеспечения мер по охране труда Работников Организации, для чего:

– финансируются мероприятия по охране труда, пожарной безопасности в Организации в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется Коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

Использовать 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 лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

8.2. Введена должность специалиста по охране труда в Организации в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.4. Способствовать решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в Организации.

8.5. Обеспечивать Работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 4).

8.6. Работодатель и первичная организация Профсоюза в целях развития общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников образования в области охраны труда содействует:

- стимулированию работы уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов через начисление баллов, при распределении стимулирующей части заработной платы;

- предоставлению уполномоченным лицам по охране труда времени в течение рабочего дня, необходимого им для выполнения возложенных на них функций, с сохранением заработной платы, что определяется в коллективном договоре (постановление Минтруда РФ от 08.04.94г. № 30);

- проведению смотров, конкурсов на звание лучший «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации»;

- разрабатывают Положение об охране труда в Организации;

- обеспечивают меры охраны труда;

- приостанавливают частично или полностью деятельность Организации при возникновении опасности для жизни и здоровья учащихся и работников до полного устранения вызывающих их причин;

- привлекают в установленном порядке к ответственности лиц нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в области охраны труда;

8.7. Администрация Организации:

- разрабатывает Положение об охране труда в Организации;

- обеспечивает работников сертифицированной бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, а также смывающими и обеззараживающими средствами (Приложение N 4, Приложение №5).

8.8. Работодатель обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования Работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обеспечивает Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с правилами обеспечения и типовыми нормами её бесплатной выдачи (Приложение №4), а также выдачу смывающих (или) обезвреживающих

средств работникам, выполняющим работы, связанные с загрязнением (Приложение №5).

8.9. В соответствии с основами законодательства Российской Федерации об охране труда и необходимостью создания нормальных условий для работы стороны обязуются:

8.9.1. Обеспечивать в соответствии с действующим Законодательством обучение, проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов Организации, а также повышение квалификации и аттестации Работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

8.9.2. Формировать в Организации совместные комиссии (комитеты) по охране труда на паритетных началах.

8.9.3. Не допускать лицензирования деятельности Организации без заключения органов государственного надзора и контроля на соответствие объектов требованиям правил и норм охраны труда.

8.9.4. Предусматривать в смете расходов выделения средств на капитальный ремонт помещений, находящихся в аварийном состоянии и обеспечивать их своевременный ремонт.

8.9.5. В случае отказа Работника от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей, гарантировать защиту этих Работников от необоснованных действий администрации Организации.

8.10. Финансирует оплату труда Работников Организации, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Размер оплаты устанавливается не ниже определенных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями) (Приложение № 2).

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда Работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, Работодатель осуществляет повышенную оплату труда в прежнем порядке.

8.11. Сохраняют за Работниками среднюю заработную плату в период прохождения ими в соответствии с требованиями действующего законодательства дополнительной диспансеризации.

8.12. Проводят мониторинг степени реализации права Организации на возврат части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда, содействует повышению этого показателя в Организации

IX. Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.1. Силами профсоюзного актива оказывать практическую помощь в обеспечении службы охраны труда нормативно-правовой документацией и

осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

9.2. Обеспечить работу инспекторов труда в Организации.

9.3. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и выполнением администрацией своих обязанностей в соответствии *ст.212 Трудового Кодекса Российской Федерации*.

9.4. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим и т.д.), грубых нарушений охраны труда уполномоченного по охране труда первичной Профсоюзной организации Организации вправе приостанавливать выполнение работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя. Заработная плата за Работниками на время приостановки сохраняется в полном объеме.

9.5. Принимать участие в работе комиссии по приему готовности Организации к новому учебному году.

9.6. Развивать и совершенствовать институт лиц, осуществляющий общественный контроль за состоянием охраны труда: уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов, членов комитетов (комиссий) по охране труда Организации, оказывать помощь при осуществлении ими деятельности направленной на укрепление безопасности труда.

9.7. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве.

9.8. Предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников Организации.

9.9. Принимать, в установленном порядке, участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве с Работниками Организации.

9.10. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

9.11. Обеспечивать реализацию права Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

9.12. Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

9.13. Способствовать ежегодному участию в смотре конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

9.14. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций (оплату труда в повышенном размере, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день и т.д.) Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

9.15. Обеспечивать своевременное извещение руководителем Организации (в сроки, предусмотренные ст. №228, № 228.1 Трудового кодекса Российской Федерации) 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.

Стороны договорились:

– Обеспечивают разработку Положения об охране труда и обеспечение безопасности образовательного процесса в Организации, осуществляющей образовательную деятельность в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда.

– Содействуют выполнению представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных Работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений по требованию охраны труда и здоровья.

Х. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов

Первичная организация Профсоюза обязуется:

10.1. Права профсоюзного органа Организации и гарантии его деятельности определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96г., Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, отраслевым Соглашением, региональным Соглашением и настоящим Коллективным договором.

10.2. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, связанным с изменением определенных сторонами 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.), членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они

являются, а увольнение руководителей (их заместителей) профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа (*ст.374 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

10.3. Взаимодействие руководителя Организации с выборным профсоюзным органам осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен правилами *статьи 372 Трудового Кодекса Российской Федерации*);

- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен правилами *статьи 373 Трудового Кодекса Российской Федерации*);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем Организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено официальное мнение до сведения всех Работников Организации. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

Выбор конкретной формы взаимодействия производится на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения.

10.4. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы (*ч.3 ст. 374 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

10.5. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний и хранения документации, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативно - правовые документы (*ст.377 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

10.6. По просьбе профсоюзных организаций бухгалтерия предоставляет информацию о списочном составе членов профсоюза и об отчислении профсоюзных взносов работников.

10.7. Не допускается увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника, гарантированных законом, социально-трудовых и иных прав и свобод, в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью.

10.8. Исходя из финансовых возможностей Организации, в соответствии со *ст.377 Трудового кодекса РФ*, оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счёт средств работодателя в размерах, установленных Коллективным договором.

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

Стороны совместно принимают решение о награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных работников и рекомендуют руководителю Организации и профкому Организации применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

10.10. Силами профсоюзного актива оказывать практическую помощь в обеспечении службы охраны труда нормативно-правовой документацией и осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

10.11. Обеспечить работу уполномоченных инспекторов труда в образовательном учреждении.

XI. Обязательства первичной организации Профсоюза.

Первичная организация профсоюза обязуется:

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

11.2. 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.

11.3. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления Работников.

11.4. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения Работников.

11.5. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности сторон защите их прав и гарантий .

11.6. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников Организации, улучшению условий труда, быта, оздоровления Работников и их детей, развивать инновационные формы социальной поддержки членов профсоюза через деятельность потребительского кооператива, организацию льготного санаторно-курортного лечения и др.

11.7. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем 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.

11.8. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования профсоюзной организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий Работников Организации.

11.9. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителей, работников (членов профсоюза), профсоюзного актива Организации по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

ХII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.

12.1. Администрация Организации:

12.1.1. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах Организации, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

12.1.2. Координирует деятельность Организации по получению Работниками высшего педагогического образования, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании

12.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала Организации, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для Работников.

12.2. Стороны считают, что:

12.2.1. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем Организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

12.2.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

12.2.3. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации Организации, сокращении численности или штата работников Организации, Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

12.3. Стороны совместно:

12.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников.

12.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности Работников Организации.

12.3.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования, в том числе путем проведения мероприятий в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2014-2020 годы», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2013 г. № 424;

- снижению текучести кадров в сфере образования, увеличение количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки);

- интеграции в европейское образовательное пространство, повышению мобильности профессионального образования;

- созданию условий для академической мобильности;

- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

12.4. Администрация Организации и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников Организации и методики ее проведения.

12.5. Стороны договорились:

12.5.1. Совместно организовывать и проводить районные конкурсы «Учитель года», «Воспитатель года» и др.

12.5.2. Содействовать созданию советов молодых преподавателей, учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами местного самоуправления, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

12.5.3. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения Работников, формируемых Организацией, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

12.6. Стороны рекомендуют предусматривать в Коллективном договоре обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;

- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых

Работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- определению более льготных критериев массового высвобождения Работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в субъекте Российской Федерации и особенностей деятельности организаций;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым Работникам;

- предоставлению высвобождаемым Работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

- предупреждению Работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени Работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- недопущению увольнения Работников предпенсионного возраста (в течение 5 лет до дня наступления возраста, дающего по новому пенсионному законодательству право на страховую пенсию по старости, в том числе досрочную, а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца; определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки Работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

- недопущению увольнения Работников, в связи с сокращением численности или штата Организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

12.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения Работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Коллективного договора.

12.8. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательного

учреждения, или совершения Работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

12.9. Стороны совместно принимают решение о награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных работников и рекомендуют муниципальным органам Управления образования и молодежной политики и районным органом Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

12.10. Работодатель в обязательном порядке согласовывает с Профкомом организации:

- учебную нагрузку педагогических работников;
 - режим работы всех категорий Работников;
 - объём аудиторной и неаудиторной занятости;
 - 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;
 - проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы Работников;
- а так же иные положения определённые Трудовым кодексом РФ:
- о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);
 - о расторжении трудового договора по инициативе Работодателя (ст.82);
 - о привлечении Работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);
 - определение перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);
 - о разделении рабочего дня на части (ст. 105);
 - об определении порядка и условий выплаты Работникам (за исключением Работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112);
 - о привлечении Работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);
 - об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей Работодателя дополнительных отпусков для Работников (ст. 116);
 - об утверждении графика отпусков (ст. 123);
 - о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);

- об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными» и иными особыми условиями труда (ст. 147);
- об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);
- об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154);
- о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);
- об определении форм подготовки и дополнительного профессионального образования (ст. 196);
- об утверждении инструкций по охране труда для Работников (ст. 212);
- об установлении норм бесплатной выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту Работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221);
- и др.

12.11. Администрация Организации содействует деятельности Профсоюза всех уровней направленной на защиту трудовых прав Работников.

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

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

12.13.1. Данные Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа профорганизации, членами которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; а руководители и члены профсоюзных органов организаций - вышестоящего профсоюзного органа.

12.13.2. 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 председателей профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.13.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в Организации, 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.

12.13.4. 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.

12.13.5. Исходя из финансовых возможностей общеобразовательное учреждение в соответствии со ст. 377 ТК РФ, оплата труда председателя Профкома может производиться за счёт средств Работодателя в размерах, установленных Коллективным договором.

ХIII. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

13.1. Администрация Организации:

согласно ст. 50 Трудового Кодекса Российской Федерации направляет Коллективный договор на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости Рязанской области.

13.2. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора на всех уровнях 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 отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее отраслевая Комиссия).

13.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются отраслевой комиссией.

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

13.5. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

13.6. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании председателя первичной профсоюзной организаций и руководителя Организации.

13.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 Трудового Кодекса Российской Федерации.

13.8. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

XIV. Заключительные положения.

14.1. Стороны признают настоящий Коллективный договор правовым актом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованной экономической политики в Организации на 2022-2024 гг., руководствуясь его положением, стороны принимают на себя обязательства соблюдать все достигнутые договоренности и нести предусмотренную действующим законодательством ответственность за нарушение или невыполнение положений настоящего Коллективного договора.

14.2. Утвердить приложения к Коллективному договору:

- Приложение №1. Положение о постоянной двухсторонней комиссии по заключению и контролю выполнения Коллективного договора.
- Приложение №2. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» длительного отпуска сроком до 1 года.
- Приложение №3. 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).
- Приложение №4. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (извлечение из типовых норм применительно к работникам сферы образования).
- Приложение №5. Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- Приложение №6. Перечень должностей, для которых устанавливается ненормированный рабочий день.
- Приложение №7. Перечень профессий, связанных с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда.
- Приложение №8. Соглашение по проведению мероприятий по охране труда на 2022 год.
- Приложение №9. Правила внутреннего трудового распорядка.

14.3. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года. В указанный период в Коллективный договор по взаимному согласию сторон могут вноситься изменения и дополнения.

Приложение №1 к Коллективному договору между администрацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников отрасли на 2022-2024 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ

о постоянной двухсторонней комиссии по заключению и контролю выполнения Коллективного договора

1. Общие положения.

1.1. Постоянная двухсторонняя комиссия по заключению и контролю за выполнением Коллективного договора (в дальнейшем - Комиссия) создается совместным постановлением сторон.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства сторон.

1.3. Комиссию составляют представители:

- Работодателя (МОУ «Тумская СОШ №3»);
- первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школы № 3» (профсоюз МОУ «Тумская СОШ №3»).

1.4. Состав Комиссии формируется на основании соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности Трудовым Кодексом Российской Федерации, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим Положением.

1.6. Комиссия действует в течение всего срока действия Коллективного договора в сфере образования (в дальнейшем - Договор).

2. Цели и задачи Комиссии.

2.1. Целью деятельности Комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам хозяйственной и социальной политики по отношению к сфере образования

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка Коллективного договора и осуществление контроля за его выполнением;
- урегулирование разногласий, возникающих при заключении Коллективного договора;

- недопущение в Коллективном договоре ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством Российской Федерации;
- выявление и предупреждение причин возникновения конфликтных ситуаций в учреждении;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

3. Права Комиссии.

3.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- координировать совместную деятельность сторон комиссии по вопросам экономического и социального развития;
- осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора администрацией МОУ «Тумская СОШ №3» и профсоюзом МОУ «Тумская СОШ №3»;
- привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и специалистов администрации муниципального общеобразовательного учреждения – Клепиковский муниципальный район, Управления образования и молодежной политики, профсоюзных органов, а также независимых экспертов;
- вносить предложения по привлечению в установленном Законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий, обусловленных Коллективным договором;
- вносить предложения для рассмотрения на заседаниях органов местного самоуправления вопросы, затрагивающие экономические интересы работников;
- направлять своих представителей для участия в заседаниях администрации, на которых рассматриваются вопросы, входящие в компетенцию Комиссии.

4. Организация деятельности Комиссии.

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением и путем проведения заседаний при возникновении необходимости срочного решения вопросов в пределах ее компетентности.

4.2. Решение о созыве Комиссии принимают Сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.

4.3. Сопредседателя комиссии можно избирать только из числа ее членов.

4.4. Сопредседатели проводят заседания Комиссии.

4.5. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон - членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.

4.6. Материалы заседания Комиссии оформляются, решением, которое является обязательным для выполнения сторонами Соглашения.

4.7. Заседания Комиссии правомочны, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон.

4.8. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании ее членов.

4.9. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный член Комиссии принимает участие) информирует Сопредседателей.

4.10. Материально-техническое обеспечение работы Комиссии возлагается на Управление образования и молодежной политики администрации муниципального образования – Клепиковский муниципальный район.

5. Статус члена Комиссии.

5.1. Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется законодательными актами Российской Федерации, Коллективным договором и настоящим Положением.

5.2. Член Комиссии имеет право:

- обращаться в органы администрации муниципального образования – Клепиковский муниципальный район, органы Управления образования и молодежной политики, районную организацию профсоюза и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация экстренности полученной информации;

- вносить от своего имени предложения в Комиссию при возможности возникновения трудовых конфликтов, для обсуждения, приостановления или отмены действия решения органов Управления образования и молодежной политики, администрации муниципального образования - Клепиковский муниципальный район, профсоюзных органов, а также руководителя МОУ «Тумская СОШ №3»;

- вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение принятого Коллективного договора или решения Комиссии;

- знакомиться со статистическими данными и другими материалами, в том числе проектами, касающимися трудовых и социально-бытовых условий работников МОУ «Тумская СОШ №3», расположенных на данной территории независимо от ведомственной принадлежности и форм собственности;

- принимать участие в заседаниях администрации муниципального образования – Клепиковский муниципальный район, органа Управления образования и молодежной политики и работы президиума районной организации профсоюза, по вопросам, представляющим интерес для данной стороны, при наличии полномочий этой стороны и согласовании Сопредседателя.

Приложение № 2 к Коллективному договору между администрацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников отрасли на 2022-2024 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» длительного отпуска сроком до 1 года.

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа № 3» (далее – МОУ «Тумская СОШ №3»).

1. Педагогические работники МОУ «Тумская СОШ №3» имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии п. 5 ст. 47 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации».

2. Руководитель МОУ «Тумская СОШ №3» при наличии условий вправе по согласованию с профсоюзным комитетом предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы менее 10 лет.

3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других документов, оформленных надлежащим образом.

4. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных учреждениях любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных Положением.

5. Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- а) фактически проработанное время;
- б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:
 - время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
 - время нахождения в отпуске по беременности и родам;
 - время нахождения в командировках;

- повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
- время простоя не по вине работника;
- время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.

6. В стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, включаются следующие периоды времени:

- переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника с занимаемой должностью или выполняемой работой по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

7. При переезде в другую местность и переходом в связи с этим на другую работу, продолжительность перерыва в работе увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю МОУ «Тумская СОШ №3» до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск

10. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация МОУ «Тумская СОШ №3» предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям по соответствующим должностям;

- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом МОУ «Тумская СОШ №3».

Данные работники должны добровольно давать согласие на увеличение нагрузки обязательно в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется возможным, то руководитель МОУ «Тумская СОШ №3» вправе заключить срочный трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям по замещаемым должностям.

11. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель МОУ «Тумская СОШ №3» совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой возможно распределение нагрузки заявителя;

- согласиться на установление очередности в предоставлении отпуска в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);

- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

12. Преимущественным правом при предоставлении длительного отпуска пользуется работник, имеющий большой стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

13. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 10 и 11 настоящего Положения и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на 1 год.

14. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которые данный отпуск продляется, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

15. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, подлежит оплате и продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или (по согласованию с администрацией МОУ «Тумская СОШ №3») переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени не болел, а ухаживал за болевшим членом семьи.

16. Нахождение работника в длительном отпуске не прекращает его права на получение компенсации по предоставлению льгот по коммунальным услугам.
17. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.
18. В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по договору, если данная работа является педагогической.
19. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество учебных классов (групп), количество часов по учебным планам и программам.
20. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в МОУ «Тумская СОШ №3» производства и труда, а также в случае сокращения штатов МОУ «Тумская СОШ №3», работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.
21. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на 1 год.
22. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.
23. Длительный отпуск не может быть разделен на части.
24. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон. Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.
25. Работникам-совместителям, работающим в МОУ «Тумская СОШ №3», в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период. Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.
26. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю МОУ «Тумская СОШ №3» в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.
27. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.
28. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя МОУ «Тумская СОШ №3», в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением. Приказ доводится до сведения работника по росписи.

29. Руководитель МОУ «Тумская СОШ №3» имеет право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом он рассматривается в статусе «работников», а Администрация муниципального образования – Клепиковский муниципальный район и администрация МОУ «Тумская СОШ №3» – «работодателей».

30. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

31. Период нахождения педагогического работника в длительном отпуске не оплачивается и не засчитывается в стаж для назначения досрочной пенсии по старости

Приложение № 3 к Коллективному договору между администрацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников отрасли на 2022-2024 гг.

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)
1.	Водитель	При управлении автобусом - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с точечным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов - Жилет сигнальный	1 шт. 12 пар дежурные 1 шт.
2.	Гардеробщик; Учитель информатики (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам)	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или - Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт.
3.	Дворник	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Сапоги резиновые с защитным подноском - Перчатки с полимерным покрытием <i>На наружных работах зимой</i>	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар

		<i>дополнительно: смотреть п. 1, п.п. а) примечания к настоящим нормам.</i>	
4.	Педагог-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.
5.	Заведующий хозяйством	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
6.	Оператор котельной; Оператор теплового пункта;	- Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		- Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
7.	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
8.	Кладовщик; Старший кладовщик;	При работе с прочими грузами, материалами:	
		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
		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.	
9.	Помощник на кухне	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.

		механических воздействий или	
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
10.	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
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
11.	Повар	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
12.	Разнорабочий	- 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
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
13.	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

14.	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 полимерных материалов	12 пар

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 - 1 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 на 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 защиты 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):

№ 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
11	Валенки с резиновым низом	3

Приложение № 4 к Коллективному договору между администрацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников отрасли на 2022-2024 гг.

Нормы

бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (извлечение из типовых норм применительно к работникам сферы образования)

N п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
I. Очищающие средства			
1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе:	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Приложение № 5 к Коллективному договору между администрацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников отрасли на 2022-2024 гг.

Порядок

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

1. В предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования Российской Федерации, Региональным Соглашением по учреждениям образования Рязанской области, территориальным отраслевым соглашением 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 № 6 к Коллективному договору между администрацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников отрасли на 2022-2024 гг.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей, для которых устанавливается ненормированный рабочий день

1. Директор.
2. Главный бухгалтер.
3. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе.
4. Специалист по административно-хозяйственному обеспечению.
5. Заведующий хозяйством.
6. Бухгалтер.
7. Специалист по кадровому делопроизводству.
8. Водитель.

Приложение № 7 к Коллективному договору между администрацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» на 2022-2024 гг.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий, связанных с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которые устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда

1. Уборщик служебных помещений – 12%.
2. Шеф-повар - 12%
3. Повар – 12%
4. Помощник на кухне - 12%
5. Няня – 12%
6. Разнорабочий– 12%

Приложение № 8 к Коллективному договору между администрацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа № 3» и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3 на 2022-2024 гг.

Соглашение

по проведению мероприятий по охране труда на 2022 год между администрацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3»

на проведение мероприятий по охране труда на 2022 год в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Тумская средняя общеобразовательная школа №3».

Юридический адрес: 391001, Рязанская область, Клепиковский район, р.п Тума, ул. Советская, д.76а.

Мы, ниже подписавшиеся директор Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» Кузовова Ольга Ивановна и председатель профкома Борискина Татьяна Борисовна заключили настоящее соглашение в том, что Муниципальное общеобразовательное учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» обязуется выполнить следующие мероприятия:

№ п/п	Содержание мероприятий по охране труда	Стоимость (руб.)	Срок проведения	Ответственный за выполнение
ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ				
1.	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации		Январь, август	Директор школы Кузовова О.И. Специалист по АХО Сьянова С.Ю.
ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ				
1.	Косметический ремонт общеобразовательного учреждения (покраска, побелка)	50000	До 1 сентября	Директор школы Кузовова О.И. Специалист по АХО Сьянова С.Ю.
2.	Ремонт туалетов	180 000	Июль, август	Специалист по АХО Сьянова С.Ю.
ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ				

МЕРОПРИЯТИЯ				
1.	Медицинский осмотр всех работников школы	200 000	Согласно графику	Директор школы Кузובה О.И. Специалист по АХО Сьянова С.Ю.
2.	Профессиональная гигиеническая аттестация	50 000	Согласно графику	Директор школы Кузובה О.И. Специалист по АХО Сьянова С.Ю.
МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СПЕЦОДЕЖДОЙ				
1.	Приобретение специальной одежды в соответствии с нормами выдачи спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	30 000	В течение года	Специалист по АХО Сьянова С.Ю.
МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ				
1.	Плановые эвакуации учащихся		В течение года	Преподаватель - организатор ОБЖ Борискина Т.Б. Специалист по ОТ Кручинин В.А.
2.	Перезарядка и приобретение огнетушителей	20 000	В течение года	Специалист по АХО Сьянова С.Ю.
МЕРОПРИЯТИЯ ПО ЭЛЕКТРОХОЗЯЙСТВУ				
1.	Испытание средств индивидуальной защиты от поражения электрическим током	5 000	2 раза в год	Специалист по АХО Сьянова С.Ю.

Приложение №9 к Коллективному договору между администрацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Тумская средняя общеобразовательная школа №3» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников отрасли на 2022-2024 гг.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка составлены на основе ТК РФ, Положения об образовательном учреждении, Устава учреждения, призваны способствовать укреплению трудовой общекультурной дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, защите законных прав и интересов всех участников образовательного процесса и обязательны для использования всеми работниками учреждения.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии со ст.189 Трудового кодекса Российской Федерации, утвержденного Федеральным законом от 30 июня 2006 года № 90 – ФЗ, трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим труда, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

1.3. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, либо принятые без учета мнения представительного органа работников, являются недействительными (ст. 8 ТК РФ).

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в учреждении. Сторонами трудового договора являются директор и работник.

2.2. Трудовой договор заключается в 2-х экземплярах — один хранится в учреждении, другой у работника (ст. 67 ТК РФ). В трудовом договоре

отражаются взаимные права и обязанности работника и работодателя (ст. 21, 22 ТК РФ).

2.3. Трудовые договора могут заключаться:

- а) на неопределенный срок;
- б) на определенный срок до 5 лет;
- в) срочный трудовой договор:

— для проведения срочных временных работ (до 2-х месяцев) в связи с производственной необходимостью;

— для проведения работ, выходящих за рамки свойственной учреждению деятельности;

— для проведения работ, связанных с расширением производства.

2.4. Испытательный срок (до 3 месяцев) устанавливается работнику в целях проверки его пригодности к поручаемой работе, для руководителей и их заместителей (6 месяцев). Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет директору:

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

г) документ воинского учета — для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;

д) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний и специальной подготовки;

е) медицинскую справку об отсутствии противопоказаний для работы в учреждении по состоянию здоровья;

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, и по совместительству предъявляет директору:

– справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.7. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются директором учреждения.

2.8. В трудовом договоре оговариваются:

а) условия труда;

б) вид труда;

в) срок работы;

г) размер и срок выплаты заработной платы.

2.9. Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Работника знакомят с приказом в

трехдневный срок со дня подписания трудового договора. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

2.10. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

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

2.12. Перевод работника на другую постоянную работу и перемещение производится работодателем только с письменного согласия работника. При производственной необходимости работодатель может перевести работника на другую работу без его согласия на срок не более одного месяца.

2.13. При приеме работника или переводе его на другую работу директор:

а) знакомит его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъясняет ему права и обязанности согласно должностной инструкции;

б) знакомит с правилами внутреннего трудового распорядка;

в) инструктирует по охране труда, пожарной безопасности, охране жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленной формы.

2.14. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.15. На каждого педагогического работника в учреждении ведется личное дело, которое состоит: из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации, медицинской справки, копии приказов о назначении и перемещении, поощрениях, увольнении. После увольнения работника личное дело хранится в учреждении.

2.16. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом директора письменно за две недели. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, работника освобождают в срок, о котором он просит.

2.17. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель выдает ему трудовую книжку и производит с ним расчет.

2.18. Увольнение в случае ликвидации, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.19. Трудовые договора могут быть расторгнуты с педагогическими работниками по ст. 336 Трудового кодекса, которые дает дополнительные основания.

2.20. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

2.21. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу. Расторжение трудового договора оформляется приказом по учреждению.

2.22. В день увольнения работодатель производит запись в трудовой книжке работнику о причинах увольнения и выдает ему ее на руки. Одновременно с выдачей трудовой книжки работодатель производит денежный расчет.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТНИКОВ

Работники школы обязаны:

3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, положениями и должностными инструкциями.

3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка:

а) со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени;

б) иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы;

в) независимо от расписания уроков, занятий присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для педагогов и обучающихся, воспитанников, в соответствии со своими должностными обязанностями;

г) к первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы;

д) выполнять распоряжения учебной части точно и в срок;

е) выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам;

ж) 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;

з) 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;

и) классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках обучающихся;

к) 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;

• в помещениях школы запрещается: нахождение в верхней одежде и головных уборах; громкий разговор и шум в коридорах во время занятий;

л) посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках, занятиях с согласия педагога и разрешения директора школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям;

м) во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся, воспитанников;

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

3.3. Соблюдать трудовую дисциплину — вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации.

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

3.5. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей.

3.6. Экономно расходовать сырье, материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу учреждения.

3.7. Незамедлительно сообщать администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу для жизни и здоровья людей, сохранности имущества учреждения.

3.8. Быть внимательными к обучающимся, вежливыми с родителями обучающихся и членами коллектива.

3.9. Систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию, стремиться к повышению качества работы, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов.

3.10. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, делать необходимые прививки.

3.11. Соблюдать требования техники безопасности, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, охраны труда, предусмотренные соответствующими правилами, инструкциями.

3.12. Проходить обучение по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

3.13. Педагогические работники несут полную ответственность за жизнь и здоровье вверенных им обучающихся во время проведения занятий и перемен. О всех случаях травматизма обучающихся немедленно сообщать администрации.

3.14. В случае опоздания обучающихся на занятия, педагогический работник обязан поставить в известность классного руководителя, заместителя

директора по учебно-воспитательной работе. Педагогический работник не может не допускать опоздавших до занятий, таким правом может пользоваться только администрация учреждения.

3.15. Во время учебных занятий двери в учебных кабинетах должны быть открыты, кабинеты могут закрываться педагогическими работниками на переменах с целью проветривания помещения, оставлять обучающихся в закрытых помещениях одних не допускается.

3.16. По окончании рабочего времени кабинеты, закрываются на ключ. Педагогический работник обязан сдать ключ от кабинета дежурному администратору к 17 часам.

3.17. Задержка обучающихся педагогическими работниками учреждения после завершения рабочего времени разрешается в строго определенных случаях: проведение классных часов и собраний, проведение и подготовка внеклассных общешкольных мероприятий; генеральная уборка и уборка кабинета, дежурство; зачеты, дополнительные занятия. Во всех случаях требуется согласование с администрацией.

3.18. В случае пожара или других стихийных бедствий педагогические работники поступают согласно утвержденному плану эвакуации.

Основные права работников ОУ 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);
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 55);
- Типовым положением об общеобразовательном учреждении.

Педагогические работники имеют право:

3.19. Участвовать в управлении учреждением:

- обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;
- быть избранными в Управляющий Совет образовательного учреждения;
- работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;
- принимать решения на общем собрании коллектива учреждения.

3.20. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

3.21. Свободно выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники в соответствии с федеральным перечнем, учебной программой, утвержденной министерством образования.

3.22. Проходить аттестацию на добровольной основе на любую квалификационную категорию.

3.23. Повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в пять лет за счет средств работодателя.

3.24. 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.

3.25. Получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, Учредителем, а также Коллективным договором образовательного учреждения.

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель обязан:

4.1. Соблюдать законы и иные нормативные акты, условия трудовых договоров.

4.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

4.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены.

4.4. Обеспечивать работников исправным оборудованием, техническими средствами обучения, инструментами, коллективными и индивидуальными средствами защиты, учебными пособиями, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей.

4.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.6. Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату в полном размере и в сроки, установленные трудовыми договорами.

4.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

4.8. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ.

4.9. Обеспечивать систематическое повышение работниками учреждения теоретического уровня и деловой квалификации, создавать необходимые условия совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

4.10. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении, в полной мере используя собрания трудового коллектива, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

4.11. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и обучающимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

4.12. Администрация учреждения несет ответственность за жизнь и здоровье во время пребывания их в учреждении.

4.13. Организовать горячее питание для обучающихся образовательного учреждения.

4.14. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

4.15. О всех случаях травматизма сообщать в орган управления образованием.

Работодатель имеет право:

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

4.17. Поощрять работников за добросовестный труд.

- 4.18. Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.
- 4.19. Представлять учреждение во всех инстанциях.
- 4.20. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.
- 4.21. Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.
- 4.22. Устанавливать ставки заработной платы на основе Единой тарифной сетки или другого правительственного документа и решения аттестационной комиссии.
- 4.23. Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.
- 4.24. 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.
- 4.25. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 4.26. 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.
- 4.27. Назначать классных руководителей, председателей методических объединений, творческих групп, секретаря педагогического совета.
- 4.28. Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности Учреждения, Совета учреждения.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Учебный год в образовательном учреждении начинается 1 сентября. Учебный год состоит из 34 недель. В течение каждого учебного года обучающимся предоставляются каникулы. Устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными. Начало учебных занятий – 8.30, в каникулярное время начало работы в 9.00. Продолжительность урока - 40 минут.

5.2. Продолжительность рабочей недели для педагогических работников должна быть не более 36-часов (ст. ТК РФ 333).

5.3. Рабочее время педагогических работников определяется расписанием занятий, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка, Положением «Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения», утвержденного приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601.

5.4. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели. Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

5.5. Время начала и окончания работы для каждого работника определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

5.6. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом. График сменности должен быть объявлен работнику под расписку. В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи.

5.7. Рабочий день педагогических работников должен начинаться не позднее, чем за 10 минут до начала занятий, он может быть увеличен в случаях: проведения педагогических советов; административных совещаний при директоре и его заместителях, планерках, проводимых по мере необходимости не реже 1 раза в неделю.

В течение учебного времени педагогические работники приступают к очередным урокам со звонком, задержка обучающихся на переменах, а также задержка начала уроков после звонка не допускаются.

5.8. Продолжительность рабочего дня педагогических работников определяется расписанием занятий. Расписание составляется с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога. Расписание утверждается директором образовательного учреждения.

5.9. Педагогическим работникам по возможности предоставляется один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации при наличии учебной нагрузки не более 18 часов в неделю.

5.10. Администрация учреждения привлекает педагогических работников к дежурствам. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с профкомом. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается по истечении 20 минут после окончания уроков.

5.11. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни осуществляется на основании письменного приказа директора с согласия самого работника (ст. 113 ТК РФ); компенсация за работу производится в соответствии с действующим законодательством.

5.12. Время каникул, не совпадающее с ежегодным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются к педагогической, организационной, методической работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул. Предельная норма недельной почасовой нагрузки до начала каникул составляется согласно расписанию занятий и вырабатывается заместителем директора по учебной работе при согласовании с профсоюзным комитетом.

5.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний

(мелкий косметический ремонт, покраска, работа на территории, охрана учреждения) в пределах установленного им рабочего времени. Неявка на работу в каникулярное время без уважительных причин приравнивается к прогулу.

5.14. Общие собрания трудового коллектива учреждения проводятся по мере необходимости, но не реже 2-х раз в год. Заседания педагогических советов проводятся не менее 4-х раз в год. Общие родительские собрания созываются не реже двух раз в год, групповые – по усмотрению классных руководителей, но не реже 1 раза в четверть.

Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных творческих групп, совещания не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания - полутора часов, собрания школьников - одного часа, занятия кружков, секций от 45 минут до полутора часов.

5.15. Своевременно предоставлять очередные и дополнительные отпуска всем работникам школы в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно до 15 декабря предыдущего года.

5.16. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам школы, как правило, предоставляется в период летних каникул.

Оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно: вспомогательному персоналу – на 28 календарных дней, учителям и педагогическим работникам – на 56 календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении.

Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной работы предоставляется длительный, до одного года, отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы (ст. ТК РФ №128, 263).

5.17. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор по согласованию с профкомом до ухода преподавателей в отпуск. У педагогических работников, как правило, сохраняется преимущество групп (классов) и объем учебной нагрузки. Неполная учебная нагрузка работника возможна при его согласии.

5.18. В учреждении устанавливаются единые педагогические правила для педагогических работников:

- урок начинается и заканчивается по звонку;
- каждая минута урока, занятия используется для организации активной познавательной деятельности обучающихся и воспитанников;
- воспитание на уроке (занятии) осуществляется через содержание, организацию, методику урока (занятия), влияние личности педагогического работника;
- обращение к учащимся и воспитанникам должно быть уважительным;
- категорически запрещается крик, оскорбление ученика.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе работодателем применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации», награждением орденом и медалью Российской Федерации, почетной грамотой Министерства образования и науки.

6.2. Поощрения применяются администрацией школы. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

6.3. Поощрения (стимулирующие выплаты, материальные поощрения награждения и т.д.) производятся согласно Положениям, утвержденным руководителем образовательного учреждения и с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа (ст. ТК РФ № 144).

6.4. К работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, не могут быть применены меры поощрения.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. За совершение дисциплинарного поступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие виды взысканий:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение составляется акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни, пребывания в отпуске.

7.3. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее 2-х лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.4. За каждый дисциплинарный поступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.5. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3-х рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

7.7. 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).

7.8. Работодатель имеет право отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный и периодический медицинский осмотры;
- при выявлении после прохождения медицинского осмотра медицинских противопоказаний, препятствующих продолжению работы.

7.9. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения работника от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется. В случае отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Правила внутреннего распорядка сообщаются каждому работнику под расписку. Обо всех изменениях в Правилах внутреннего распорядка сообщается всем работникам школы.