|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа № 1» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В.Иванова |  | Директор Муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа № 1»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.А.Яшина |

**Коллективный договор**

между администрацией и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа № 1»

по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников учреждения

на 2022-2024 гг.

г.Спас-Клепики

2022 год

Коллективный договор между администрацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа №1» в лице директора Яшиной Ольги Анатольевны, действующего на основании Устава, утвержденного Постановлением администрации муниципального образования-Клепиковский муниципальный район № 490 от 17 августа 2015 года и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа №1»в лице председателя Ивановой Нины Владимировны, действующей на основании Устава, принятого VI съездом Профсоюза работников народного образования и науки 21.03.2010.

Понятия, применяемые в настоящем коллективном договоре.

Работники  - работники Муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа №1».

Профсоюз - Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации.

Орган Профсоюза – профком первичной профсоюзной организации муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа №1», входящей в данный отраслевой Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации.

Работодатель – Муниципальное общеобразовательное учреждение «Клепиковская средняя общеобразовательная школа №1», (далее Организация).

1. **Общие положения**
   1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации и Рязанской области, заключенного между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования Российской Федерации, заключенного между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации 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 по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников отрасли на 2022-2024гг., Регионального Соглашения между правительством Рязанской области, профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2022 - 2024 годы, 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.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда работников Организации, их гарантии, компенсации и льготы, положения, которые обязательны для Организации.

Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками Организации при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

* 1. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Организации, а также на работников не являющимися членами профсоюза но, делегировавшие право подписать Коллективный договор за исключением пунктов, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета *(ст.29-31, 48 Трудового Кодекса Российской Федерации)*.
  2. **Стороны признают** Коллективный договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий в вопросах, касающихся предмета Коллективного договора.
  3. **Стороны договорились,** что:
     1. 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.
     2. 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 РФ *ст.55*.
     3. Непосредственно в Организации регулирование трудовых и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляются путем заключения Коллективного и трудовых договоров. В этих договорах с учетом особенности деятельности образовательной организации 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.
     4. Оплату по пунктам принятым в данном Коллективном договоре производить из общих ассигнований, заложенных в бюджет Организации.
  4. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:
     1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению внесения в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже 1 раза в полугодие) контроля за ходом выполнения Коллективного договора *(ст.35 Трудового Кодекса Российской Федерации)* (Приложение № 1).
     2. Участие представителей сторон в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников, предоставление друг другу полной своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений, проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам Организации.
  5. Согласованию с Профсоюзом подлежат локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права *(ст.8 Трудового Кодекса Российской Федерации)*:
* правила внутреннего трудового распорядка (ч.2 ст.190 ТК РФ);
* 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;
* форма расчетного листка;
* инструкции и памятки по охране труда;
* функциональные обязанности всех категорий работников,

а также положения, определенные *Трудовым Кодексом Российской Федерации*(*ст.82,99, 105, 123, 135, 136,159 и др).*

* 1. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Организацией в пределах имеющихся средств в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно, по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективном договоре (в т.ч. в форме положения об оплате труда, премировании).
  2. Настоящий Коллективный договор заключен на 2022-2024 гг. и вступает в силу 1 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года *(ст.48 Трудового Кодекса Российской Федерации).* Стороны имеют право один раз продлить действие Коллективного договора на срок до 3 лет.
  3. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2021 года.
  4. После уведомительной регистрации Коллективного договора в установленном порядке Профсоюз доводит текст Коллективного договора и изменения к нему до всего коллектива.

1. **Обязательства представителей сторон Коллективного договора**
   1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Организации, и необходимость улучшения положения их работников, стороны договорились:
      1. Способствовать повышению качества образования в Организации, результативности деятельности Организации, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Программы «Развитие образования на 2015-2025 гг.».
      2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.
      3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.
   2. Муниципальное общеобразовательное учреждение "Клепиковская средняя общеобразовательная школа №1":
      1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности Организации:

* оплату труда Работников;
* оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителя образовательной Организации;
* проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников Организации (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. N302н), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек, проведение психиатрического освидетельствование;
* капитальный и косметический ремонт Организации.
  + 1. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников.
    2. Информирует Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию федеральных и иных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников. Организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.
    3. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в составе аттестационной комиссии для аттестации педагогических работников Организации.
    4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников Организации, системах оплаты труда, о рекомендуемых Организации минимальных размерах окладов (должностных окладов), 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 проведении 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.
    5. 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.
    6. Считает неправомерным уклонение работодателя Организации 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.
    7. Обеспечивает реализацию [статьи 353.1](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=3531) 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.
    8. Учитывает при оценке эффективности деятельности Организации наличие и реализацию коллективного договора, социальных программ и проектов.
    9. Рекомендует предусматривать в коллективном договоре обязательства по созданию условий для проведения социально-культурной и иной работы в Организации в соответствии со статьей 28 ФЗ «О профессиональных союзах».
  1. Профсоюз:

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

* + 1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Организации, 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.
    2. Оказывает помощь членам Профсоюза Организации, в вопросах применения [трудового законодательства](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=5); принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения Коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
    3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Организации.
    4. Содействует предотвращению в Организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных Коллективный договор.
    5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем [трудового законодательства](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=5) и иных актов, содержащих нормы трудового права.
    6. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.
    7. Организует обучающие семинары, в том числе в режиме on-line.
    8. Способствует повышению эффективности заключенного коллективного договора Организации, осуществления мониторинга своевременности их принятия.

2.4. В целях развития социального партнерства стороны:

* + 1. Обязуются выстраивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, способствовать решению через соглашения и коллективные договоры вопросов, не урегулированных действующим законодательством, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

1. **Трудовые отношения.**

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

3.1.1. 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.

3.1.2. Заключение гражданско-правовых договоров в Организации, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

3.1.3. 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.

**Стороны обязуются выполнять следующие положения:**

* 1. Трудовые отношения между работниками и работодателем (представителем работодателя), возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.
  2. 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)*.
  3. 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, других соглашений, Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов Организации.
  4. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального 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 муниципального учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает 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.
  1. 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, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

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

* 1. Работники образовательной Организации, включая руководителя и заместителей, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору 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.

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.

* 1. 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, 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 снижение 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, хранящемуся 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.

* 1. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного законодательством о труде Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.
  2. Проекты трудовых договоров, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профсоюзный орган.
  3. Выборный профсоюзный орган имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок*.*
  4. Помимо случаев, предусмотренных статьей *70 Трудового Кодекса Российской Федерации*, испытание не устанавливается при приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.
  5. Руководитель Организации 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.
  6. Руководитель Организации 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.
  7. Руководитель 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.
  8. В Организации не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения трудовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации образовательной Организации.
  9. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, 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 Организации – не менее чем за четыре месяца. Администрация и профсоюзный орган совместно разрабатывают программу трудоустройства высвободившихся работников.
  10. Совместно обеспечивать выполнение работодателем 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 организации 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).
  1. 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.

* 1. 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; не освобождённые от основной работы председатели территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет; 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 и др. Порядок учета указанных и других оснований определяется коллективным договором.
  1. В трудовых договорах с работниками предусмотреть выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному [пунктом 7 части первой статьи 77](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=777) Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.
  2. 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*). Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1,ст. 157 *Трудового Кодекса Российской Федерации*).
  3. Работникам, уволенным по сокращению штата предоставлять преимущественные права возвращения на работу в Организацию в случае появления новых рабочих мест.
  4. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем Организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.
  5. При установлении педагогическим работникам, для которых данная Организация 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 уменьшена по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

3.25. 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.

3.26. Возложение на работника дополнительной на­грузки, связанной с временным заместительством, 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.

3.27. 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.

3.28. При составлении расписания занятий для педагогических работников стремиться не допускать перерывы («окна») между уроками. При наличии вынужденных перерывов вводятся компенсационные выплаты. Образовательные организации самостоятельно определяют их вид или размер оплаты и фиксируют в коллективном договоре.

Учителям, по возможности, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации без обязательного присутствия в образовательной Организации.

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

* 1. Работникам Организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Коллективным договором.
  2. 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 отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

* 1. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.
  2. 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.
  3. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника, 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](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=8013)(несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

1. **Оплата труда и нормы труда.**

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

* 1. **Руководитель Организации обеспечивает выполнение следующих пунктов:** 
     1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

Разрабатывают Положение об оплате труда работников Организации, которое является приложением к Коллективному договору.

Предусматривают в положении об оплате труда работников Организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

* обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
* обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
* формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.
* 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.

* + 1. При разработке и утверждении в Организации 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 всей Организации, 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).
  + 1. Положение об оплате труда работников Организации включает в себя:
* минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее – должностные оклады) работников Организации, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
* размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);
* наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников Организации 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 Организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера.
  + 1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников составляет не менее 20 процентов фонда оплаты труда учреждения.
    2. В случаях, когда системы оплаты труда работников учреждений предусматривают 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 Организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
* при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
* при 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.

4.1.6. 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*)

4.1.8. Оплата труда библиотечных работников Организации производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников, занятых в соответствующих сферах.

4.1.9. 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).

4.1.10. 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.

4.1.11. 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:**

4.2.Образовательные учреждения обладают правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы. Фонд экономии заработной платы может быть использован на увеличение размеров надбавок и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.3. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, а также при превышении нормативной наполняемости классов (групп) детей (воспитанников) в Организации, 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).*

* 1. За исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя производить доплату штатному заместителю руководителя Организации (ст.151 *Трудового Кодекса Российской Федерации*).
  2. 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.
  3. Работникам-совместителям независимо от объема установленной нагрузки оплата труда производится по тарификации, исходя из стоимости недельного часа.
  4. 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. 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»).*
  6. Ежегодно включать в бюджет 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 Организации;
* финансирование мероприятий по охране труда в Организации.
* оплату дополнительных отпусков работникам Организации:
* с ненормированным рабочим днем;
* за работу с вредными условиями труда и др**.**

4.10. Организация самостоятельно устанавливает формы вознаграждения работникам, являющимися раздатчиками заработной платы, работникам, ответственным за организацию питания учащихся, ответственным за состояние охраны труда и т.д., что фиксируют в коллективной договоре. Выплаты производятся при наличии экономии по фонду оплаты труда Организации.

* 1. В Организации уплату членских профсоюзных взносов осуществлять в порядке безналичного перечисления на основании личного заявления работника.
  2. В случае закрытия Организации на карантин, в связи с низкой температурой, отключением водоснабжения, электроэнергии и других случаях, независящих от работника осуществлять оплату труда работников в размере 100%.
  3. 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.
  4. Оплата труда педагогических и других работников Организации за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.
  5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее — Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.17. 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.

* 1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 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).

* 1. Установить ежемесячную надбавку к заработной плате:
  + педагогическим работникам 1-11 классов Организации в размере 500 рублей;
  + победителям районных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» в размере 1000 рублей на срок 12 месяцев после проведения конкурса;
  1. 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 500 рублей;
* 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.

4.21. 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.

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

**Профком первичной профсоюзной организации обязуется:**

4.23.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Коллективного договора.(Приложение № 1)

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

4.25.Своевременно информировать Управление образования и молодёжной политики о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Коллективного договора с целью разрешения конфликтов во вне судебном порядке.

4.26.Обеспечивать представительство и защиту социально–трудовых прав и интересов работников Организации.

4.27.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.

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

При проведении специальной оценки условий труда в 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 (Приложение 10).

4.28.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, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

**Руководитель обязуется:**

4.29.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. 5.10, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

4.30.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;

4.31.в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии, не менее 6 месяцев по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до 1 года, сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

4.32.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.

4.33.Работодателю необходимо отнести выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную 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).

4.34.Работодателю и первичной профсоюзной организации с целью поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени) предусмотреть в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы.

4.35.Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном [статьей 142](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=142)Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

4.36.Работодателю и первичной профсоюзной организации предусмотреть 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.

4.37.При разработке и утверждении в Организации 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 всей организации, 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).

4.38.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 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 образовательную организацию по медицинским показаниям, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

4.39.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.

1. **Рабочее время и время отдыха.**

**Стороны договорились:**

* 1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа *(ст. 190 Трудового Кодекса Российской Федерации*) и являются приложением к коллективному договору.
  2. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени *(ст. 100 Трудового Кодекса Российской Федерации),* устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Организации.
  3. Привлечение работников (всех или отдельных категорий) образовательных учреждений 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.

* 1. Работникам 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, супруга, супруги 4 календарных дня;
* при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности (больничный лист, предоставленный для ухода за ребенком не включается) 3 календарных дня;
* председателю первичной профсоюзной организации 5 календарных дней;
* членам профкома 3 календарных дня;
* за работу с дисплеями ЭВМ (учитель информатики, помощник учителя (лаборанты) 3 календарных дней;
* за работу с использованием химических реактивов, а также с их хранением (учитель химии, помощник учителя (лаборанты) 3 календарных дня;
* за работу по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением (уборщики служебных помещений) 4 календарных дня;
* руководителям РМО 3 календарных дня;
* за ведение протоколов педсоветов 3 календарных дня;
* осуществляющих контроль за организацией питания в Организации(3 календарных дня).

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).

* 1. 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).*
  2. Руководитель образовательной Организации обязан 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;
* родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанных с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
* 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;
* работникам 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 в году;
* родителям и женам (мужьям военнослужащих, сотрудников внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовного-исполнительной системы, погибших или умерших впоследствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо впоследствии заболевания, связанного с прохождением военной службы, -до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам-60 календарных дней в году.

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*).

* 1. 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 (Приложение №2), 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.
  2. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком 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 образовательном учреждении).

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

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

5.10. По заявлению работника должностной оклад, установленный ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним на срок не более одного года с момента выхода на работу в случае истечения действия квалификационной категории у педагогических работников во время:

1. длительной нетрудоспособности,
2. отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком,
3. длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,
4. отпуска до 1 года (Приложение №3)в соответствии с подпунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»,
5. службы в рядах Вооружённых Сил России,
6. работы на выборных должностях,
7. исполнения неосвобождённых полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания,

а также:

* в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации;
* в случае наступления чрезвычайной ситуации (в том числе по санитарноэпидемиологическим основаниям), возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп.5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 Трудового кодекса РФ;
* - за год до наступления пенсионного возраста,
* -восстановления на работе педагогического работника по решению государственной инспекции труда или суда в случае его незаконного увольнения.

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

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

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

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

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

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

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

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

* 1. 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 образовательной Организации.

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.

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

1) Педагогические руководящие работники, награжденные

а) 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»).

б) 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, почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации иРФ и другими наградами, утверждёнными Министерством образования и науки РФ, Министерством просвещения РФ как ведомственные;

2) Лица, имеющие ученые степени и ученые звания.

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

4) Работники образования – победители конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование».

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

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

5.14. 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 РоссийскойФедерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

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

* 1. 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;
* работодатель письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца;
* по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена, но не более чем на 2 месяца;
* работодатель осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
* сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
* для членов 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.
  1. Участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, осуществлять за счет средств образовательной Организации, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.
  2. При составлении расписания занятий для педагогических работников стремиться не допускать перерывы («окна») между уроками. При наличии вынужденных перерывов вводятся компенсационные выплаты. Организации самостоятельно определяют их вид или размер оплаты и фиксируют 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 Организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

* 1. 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 по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя образовательной Организации, заместителей руководителей образовательной Организации, руководителей структурных подразделений Организации и их заместителей осуществляется в соответствии с [постановлением](http://internet.garant.ru/document?id=70924948&sub=0) Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном [статьей 372](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=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 предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска 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 позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работнику необходимо выбрать новую дату 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](http://internet.garant.ru/document?id=81735&sub=35) Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. ПК СССР от 30 апреля 1930 г. N 169).

* 1. 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.
  2. Режим рабочего времени в образовательной Организации, согласно ст.100 ч.1 *Трудового Кодекса Российской Федерации* должен предусматривать:
* продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику);
* 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.

Продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, устанавливается не менее 3 календарных дней (ст.119 ч.1*Трудового Кодекса Российской Федерации*).

* 1. Предоставлять оплачиваемый отпуск работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию при получении педагогического образования соответствующего уровня независимо от имеющегося образования.
  2. Педагогическим работникам Организации, осуществляющих образовательную деятельность предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в [порядке](http://internet.garant.ru/document?id=71324792&sub=1000), установленном [приказом](http://internet.garant.ru/document?id=71324792&sub=0) 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).

* 1. 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.
  2. 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*.*

5.25.Включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

- предпенсионного возраста;

- испытывающих затруднения:

а) в связи с техническим переоснащением и развитием организаций;

б) в связи с недостаточностью компетенций в области современных технологий Он-лайн обучения, применения новых инструментов оценки качества общего образования, использования инклюзивных технологий, а также предусмо треть в коллективном договоре обязательства по созданию условий для получения ими дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

1. **Социальные гарантии, льготы и компенсации.**

**Стороны договорились:**

* 1. Предоставлять единовременное пособие следующим категориям работников образования:
* работникам, достигшим пенсионного возраста в размере 3000 рублей;
* в связи с юбилейными датами, 50-летия (мужчины и женщины), 60-летия (женщины и мужчины), 70-летия (мужчины и женщины), 80-летия (мужчины и женщины) в размере 1000 рублей;
* на похороны работников образования в размере 2000 рублей;
* на бракосочетание работников образования в размере 2000 рублей;
* при рождении ребенка 2000 рублей;

При награждении правительственными наградами:

* «Заслуженный учитель РФ» в размере 3000 рублей;
* Золотой знак отличия Министерства образования и науки РФ - 2500 рублей;
  1. Премировать работников Организации подготовившим 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.
  1. 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.(Приложение № 6)
  2. 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.
  3. Дети работников Организации имеют право на первоочередной прием в детские дошкольные учреждения.
  4. Педагогическим работникам Организации при увольнении в связи с выходом на пенсию может выплачиваться единовременное пособие в размере 5000 рублей.
  5. 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 Рязанской области, выделяемых на проведение ЕГЭ и ГИА педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ и ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой устанавливается субъектом Правительства Рязанской области.

6.9.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).

6.10. 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.

6.11.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 – до 5 дней;

- бракосочетание детей работника – 3 календарных дня;

- проводы ребёнка в армию - 2 календарных дня;

- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательной организации;

- и др.

6.12.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 Работников стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

**Стороны договорились:**

* 1. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 30 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в муниципальную образовательную Организацию в течение трех лет после окончания учебы.

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

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

* 1. 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.
  1. Молодой учитель имеет право на учителя-наставника. Выбор наставника по обоюдному согласию.
  2. 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.
  3. 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.
  4. Установить ежемесячную стимулирующую надбавку:
* молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, занимающим педагогические должности, со стажем работы до 3-х лет, окончившим средне-специальные учебные заведения в размере 500 рублей;
* молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, занимающим педагогические должности, со стажем работы до 3-х лет, окончившим высшие учебные заведения в размере 700 рублей;
  1. В целях закрепления молодых педагогов в учреждениях устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 1500 руб. - специалистам со средне - специальным образованием, 2000 руб. - специалистам с высшим образованием.

6.29.Продолжить совместную работу по:

- закреплению молодых педагогов в образовательных организациях Клепиковского района;

- содействию повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;

- развитию творческой и социальной активности молодежи;

- обеспечению их правовой и социальной защищенности.

6.22.Работодатели в отношении молодых специалистов:

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

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

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

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

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

1. **Условия и охрана труда.**

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

* 1. Осуществлять контроль по вопросу обеспечения мер по охране труда работников Организации для чего:
* финансировать мероприятия по охране труда, пожарной безопасности Организации в размере не менее 2,0 процента от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной Организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении по охране труда, является приложением к Коллективному договору.(Приложение №7)

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

* 1. Создать службу охраны труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.
  2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
  3. Способствовать решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в Организации.
  4. Обеспечить работников Организации спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 5)**.**
  5. Администрация и профком первичной профсоюзной организации в целях развития общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников Организации в области охраны труда организует:
* Стимулирование работы уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета через начисление баллов, при распределении стимулирующей части заработной платы.
* Предоставление уполномоченным лицам по охране труда времени в течение рабочего дня, необходимого им для выполнения возложенных на них функций, с сохранением заработной платы (постановление Минтруда РФ от 08.04.94г. № 30).
* Участие в смотре-конкурсе на звание лучший «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и на звание «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».
* Утверждение положения о системе управления охраной труда в образовательной Организации;
* Осуществление контроля по вопросам обеспечения мер охраны труда.
* Приостановление частично или полностью деятельность Организации при возникновении опасности для жизни и здоровья учащихся и работников до полного устранения вызывающих их причин.
* Привлечение в установленном порядке к ответственности лиц нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в области охраны труда.
  1. **Администрация Организации:**
* утверждает Положение о системе управления охраной 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.
  1. Проводит за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические осмотры, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со [статьей 213](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=213) Трудового кодекса Российской Федерации.

Обеспечение работников Организации специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с правилами обеспечения и типовыми нормами её бесплатной выдачи, а также выдачу смывающих (или) обезвреживающих средств работникам, выполняющим работы, связанные с загрязнением (Приложение № 4).

* 1. В соответствии с основами законодательства Российской Федерации об охране труда и необходимостью создания нормальных условий для работы стороны обязуются:
     1. Обеспечит в соответствии с действующим Законодательством обучение, проверку знаний по охране труда работников образовательной Организации, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.
     2. Формирует в Организации совместные комиссии (комитеты) по охране труда на паритетных началах.
     3. Не допускать лицензирования деятельности Организации без заключения органов государственного надзора и контроля на соответствие объектов требованиям правил и норм охраны труда.
     4. Предусматривать в смете расходов выделение средств на капитальный ремонт помещений, находящихся в аварийном состоянии и обеспечивать их своевременный ремонт.
     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.
  2. Финансировать 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 № 10).

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.

* 1. Сохраняет за работниками среднюю заработную плату в период прохождениями ими в соответствии с требованиями действующего законодательства дополнительной диспансеризации.
  2. Проводит мониторинг степени реализации права Организации на возврат части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.

**Орган Профсоюза обязуется**:

* 1. Силами профсоюзного актива оказывает практическую помощь в обеспечении службы охраны труда нормативно-правовой документацией и осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, проф.заболеваемости**.** (Приложение №8)
  2. Обеспечивать работу общественного технического инспектора труда в образовательных учреждениях района.
  3. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и выполнением администрацией своих обязанностей в соответствии *ст.212 Трудового Кодекса Российской Федерации.*
  4. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим и т.д.), грубых нарушений охраны труда внештатные технические инспектора труда органов Профсоюза учреждений образования 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.
  5. Принимать участие в работе комиссии по приему готовности Организации к новому учебному году.
  6. Развивать и совершенствовать институт лиц, осуществляющих общественный контроль за состоянием охраны труда: уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, внештатного технического инспектора труда, членов комитета (комиссии) по охране труда Организации, оказывает помощь при осуществлении ими деятельности направленной на укрепление безопасности труда.
  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.
  8. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников Организации.
  9. Принимать, в установленном порядке, участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками Организации.
  10. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятыми во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.
  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.
  12. Обеспечивать избрание уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профкома, способствует формированию и организации деятельности совместного комитета (комиссии) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.
  13. Организовывать ежегодное участие в районном смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».
  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.

**Стороны договорились:**

* Обеспечить утверждение руководителем Организации Положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в Организации, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Управления образования, в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда.
* Содействовать выполнению представлений и требований внештатного технического инспектора труда, представлений уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

1. **Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов**

**Стороны договорились:**

* 1. Права профсоюзного органа Организации и гарантии ее 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.
  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 руководителя (его заместителей) профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа *(ст.374* Трудового Кодекса Российской Федерации*).*
  3. Взаимодействие руководителя Организации с выборными профсоюзными органами 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);(Приложение № 9);
* 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», территориального отраслевого Соглашения и настоящего Коллективного договора.

* 1. Члены профсоюзного комитета 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*).*
  2. 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*)*.
  3. По просьбе первичной профсоюзной организации бухгалтерия предоставляет информацию о списочном составе членов профсоюза и об отчислении профсоюзных взносов работников.
  4. 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.
  5. Исходя из финансовых возможностей учреждения образования, 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.
  6. Увольнение по инициативе администрации лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.
  7. 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.
  8. **Образовательная Организация:**

- обязана соблюдать права и гарантии Профсоюза, содействовать его деятельности;

- предоставляет органу Профсоюза бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet) и другие дополнительные услуги.

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

- не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении Организации, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников (с их письменного согласия) - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора согласно ст.377 в размере 0,5% от заработной платы;

- членам профсоюза, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, неработающим пенсионерам и находящихся в длительном отпуске до года определить членские взносы десять рублей в месяц;

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

- создают условия для работы представителей комитетов профсоюза всех уровней в соответствующих аттестационной, по охране труда, по социальному страхования и других комиссиях;

- могут перечислять в соответствии со ст. 377 Трудового Кодекса Российской Федерации на счет профсоюзного комитета Организации денежные средства для ведения социально-культурной, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором.

* 1. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Организации и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат, поощрении работников, их аттестации.
  2. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:
     1. Данные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа профорганизации, членами которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организации - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; а руководитель и члены профсоюзных органов Организации - вышестоящего профсоюзного органа.
     2. Увольнение по инициативе представителя работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2 лет после окончания полномочий избранных профсоюзных органов, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзной организации - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.
     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.
     4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.
  3. Данные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа профорганизации, членами которой они являются, руководитель профсоюзного органа Организации - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.
  4. Увольнение по инициативе представителя работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организации - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

1. **Обязательства первичной профсоюзной организации**

Первичная профсоюзная организация обязуется:

* 1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.
  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.
  3. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.
  4. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения Организации и ее работников.
  5. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзной организации и членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.
  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.
  7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.
  8. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования профсоюзной организации и членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителя, работников (членов профсоюза), профсоюзного актива Организации области по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
  9. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителя, работников (членов профсоюза), профсоюзного актива Организации области по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1. **Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**
   1. Администрация Организации:
      1. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах общеобразовательной Организации потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.
      2. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательной Организации, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.
   2. Стороны считают, что:
      1. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на соответствие занимаемой должности.
      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 категории педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.
      3. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации Организации, сокращении численности или штата работников организаций 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.
   3. Стороны совместно:
      1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников.
      2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Организации.
      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 с Организации, 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.
  1. Администрация Организации и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников Организации, осуществляющих образовательную деятельность и методики ее проведения.
     1. Участвовать в районном конкурсе «Учитель года».
     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, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.
     3. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательной 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.
  2. 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 Организации;
* 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**](http://pensiya.molodaja-semja.ru/straxovaya-pensiya/po-starosti/)**, 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.
  1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися 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.
  2. Увольнение по инициативе администрации лиц, избиравшихся 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.
  3. Стороны совместно принимают решение о награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных Работников и направляют в муниципальный орган Управления образования и молодежной политики.
  4. 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 также 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) опасным» 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);
  1. Руководитель образовательной Организации, содействует деятельности Профсоюза всех уровней направленной на защиту трудовых прав работников Организации.
  2. Рассматривает обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов в течение 10 дней, а если это требует серьёзного изучения вопроса в течение 1 месяца со дня обращения, и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.
  3. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:
     1. Данные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа профорганизации, членами которой они являются, руководитель профсоюзных органов - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.
     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 председатель профсоюзной организации - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.
     3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении 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.
     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.
     5. Исходя из финансовых возможностей, учреждения образования, в соответствии со ст. 377 ТК РФ, оплата труда председателя Профкома может производиться за счёт средств Работодателя в размерах, установленных Коллективным договором.

1. **Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.**

Стороны договорились о том, что:

* 1. Организация и первичная профсоюзная организация согласно ст. 50 Трудового Кодекса Российской Федерации направляет Коллективный договор на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости Рязанской области.
  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).

* 1. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются отраслевой комиссией.
  2. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.
  3. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.
  4. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании председателя первичной профсоюзной организации и руководителя Организации.
  5. 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.
  6. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

**Перечень приложений**

**к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа № 1» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников школы на 2022-2024гг.**

1. Положение о постоянной комиссии по заключению и контролю выполнения Коллективного договора.

# Правила внутреннего трудового распорядка муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа № 1».

# Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа № 1» длительного отпуска сроком до 1 года.

1. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или)обезвреживающих средств (извлечение из типовых норм применительно к работникам сферы образования).
2. 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).
3. Перечень профессий и должностей работников Организации образования, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, согласно списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утверждённых [постановлени](../AppData/Local/Microsoft/Windows/tvivanova/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Обком%20Горком%20Тарифные%20соглашения%20и%20дополнения/Списки%20по%20дополнительному%20отпуску%20с%20изменениями%20Департ%20труда.rtf#sub_0#sub_0)ем Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22

7. Соглашение по охране труда.

8. Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового прав.

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

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

**Приложение № 1**

к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа № 1» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников школы на 2022-2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о постоянной комиссии по заключению и контролю выполнения**

**Коллективного договора**

**1. Общие положения.**

1.1. Постоянная комиссия по заключению и контролю за выполнением Коллективного договора, регулирующего социально-трудовые отношения в учреждении (в дальнейшем - Комиссия) создается приказом руководителя учреждения и решением профсоюзного комитета.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства сторон

1.3. Комиссию составляют представители:

- работодателя

- первичной профсоюзной организации

1.4. Состав Комиссии формируется из представителей сторон на равноправной основе.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности ТК РФ, районным Соглашением и настоящим Положением.

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

1.7. В своей деятельности Комиссия взаимодействует с аналогичной комиссией, создаваемой на районном уровне.

**2. Цели и задачи Комиссии.**

2.1. Целью деятельности Комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам.

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 решению вопросов в пределах своей компетенции;

- принимать решения в пределах своей компетенции, которые имеют для сторон обязательную силу и исполняются в порядке и сроки , установленные Комиссией;

- осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора администрацией и профсоюзом учреждения;

- привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и специалистов органов местного самоуправления, Управления образованием, профсоюзов, а также независимых экспертов;

- вносить предложения по привлечению в установленном Законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий, обусловленных Договором.

**4. Организация деятельности Комиссии.**

4.1. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря Комиссии;

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

4.3. Решение о созыве комиссии принимает ее Председатель .

4.4. Председатель проводит 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, как ее решения, которые являются обязательными для выполнения сторонами Договора .

4.7. Заседания Комиссии правомочны, если на них присутствует не менее половины членов Комиссии.

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 Председателя.

4.10. Материально-техническое обеспечение работы Комиссии возлагается на МОУ.

**5. Статус члена Комиссии.**

5.1. Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется законодательными актами РФ, Договором и настоящим Положением.

5.2. Член Комиссии имеет право:

- обращаться в Управление образования МО – Клепиковский муниципальный район, районную организацию Профсоюза работников народного образования и науки РФ 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 в случае возможного возникновения трудовых конфликтов для обсуждения приостановления или отмены действия решения руководителя учреждения;

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

- знакомиться со статистическими данными и другими материалами, в том числе проектами, касающимися трудовых и социально-бытовых условий работников учреждения.

## Приложение № 2

## к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа № 1» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников школы на 2022-2024 г.г.

# Правила

# внутреннего трудового распорядка муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа № 1»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) устанавливается единый трудовой распорядок у муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа №1». (далее -Организация).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, иными нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и регулируют порядок приема и увольнения работников Учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Организации.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.4. Организация несет в установленном законодательством Рос­сийской Федерации порядке ответственность за качество обще­го образования и его соответствие государственным образова­тельным стандартам, за адекватность применяемых форм, ме­тодов и средств организации образовательного процесса возрастным психофизическим особенностям, склонностям, способно­стям, интересам, требованиям охраны жизни и здоровья обуча­ющихся.

1.5. В Организации не допускается создание и деятельность орга­низационных структур политических партий, общественно-политических и религиозных движений и организаций (объе­динений).

1.6. Вопросы, связанные с применением Правил внутрен­него трудового распорядка, решаются администрацией Организации, в пределах предоставленных ей прав самостоятельно, а в случа­ях, предусмотренных действующим законодательством, совме­стно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.7. Правила утверждены директором Организации с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.8. Правила вывешиваются в Организации в учительской комнате на видном месте.

1.9. При приеме на работу администрация Организации обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.

1.10. Правила являются приложением к коллективному договору, действующему в Организации.

**2. Порядок приема и увольнения работников**

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах по одному для каждой из сторон: работника и работодателя.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации Организации следующие документы:

1. паспорт;
2. трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
3. страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
4. документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
5. документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
6. медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в Учреждении;
7. справку об отсутствии судимости.

2.1.5. Прием на работу оформляется приказом директора Организации и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.6. Запрещается требовать от работников при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.1.7. При приеме на работу администрация Организации обязана ознакомить работника со следую­щими документами:

* уставом Организации;
* настоящими Правилами;
* должностной инструкцией работника;
* системой управления охраной труда;
* иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.7. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок — не более трех месяцев, а для директора Организации, его заместителей, главного бухгалтера, его заместителей, руководителей структурных подразделений школы — не более шести месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.8 На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.1.9. На каждого работника Организации оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в Организации.

2.1.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Организации в трудовую книжку, администрация Организации обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке, в дополнительном соглашении к трудовому договору (в форме эффективного контракта).

2.1.11. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Организации.

**2.2. Отказ в приеме на работу.**

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.2.2. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

2.2.3. Лицо, лишенное решением суда права работать в Организации в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Организацию в течение этого срока.

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

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

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

2.2.7. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

**2.3. Увольнение работников.**

2.3.1. Увольнение работника - прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством *ст.77*  ТК РФ. Расторжение трудового договора по инициативе администрации не допускается без предвари­тельного согласия профсоюзного комитета Организации, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Работ­ники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно администрацию Организации за две недели. Прекраще­ние трудового договора оформляется приказом по Организации.

2.3.2.Увольнение по результатам аттестации педагогичес­ких работников, а также в случаях ликвидации Организации, сокра­щения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую ра­боту. Освобождение педагогических работников в связи с со­кращением объема работы (учебной нагрузки) может произво­диться только по окончании учебного года. Ст. 81 п.2, 82, 180 ТК РФ

2.3.3. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Организации письменно за две недели.

2.3.4. При расторжении трудового договора директор Организации издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или Законом РФ «Об образовании».

2.3.5. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании» и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании в РФ».

2.3.6. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация Организации обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация Организации направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация Организации освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.3.7. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации пользуются категории работников, установленные Трудовым кодексом РФ.

Увольнение в связи:

* с сокращением численности и штата работников допускается при условии, если нельзя перевести работника с его согласия на другую работу и по получении предварительного согласия профсоюзного органа, ст. 81 п.2, 8а,180.
* по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением ст. 83 п.5
* неоднократные неисполнения работников трудовых обязанностей без уважительных причин ст. 81 п.5.
* прогул или отсутствие на работе без уважительных причин в течение 4ч подряд в течение рабочего дня ст.81 п.6(а)
* совершение работником аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы ст. 81.п.8
* повторное в течение года нарушение Устава п.3 «1» ст. 56 «Закон об образовании»
* насильственное воспитание над личностью обучаемого п.3»2» ст.56 «Закон об образовании»
* в связи с изменением условий ТД и несогласия работника на перевод на другую работу ст. 77 п.7.

**3. Основные права и обязанности администрации школы**

3.1. Непосредственное управление Организацией осуществляет директор.

3.2. Директор Организации имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

3.2.1. осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;

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

3.2.3. совместно с Управляющим советом Организации осуществлять поощрение и премирование работников;

3.2.4. привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;

3.2.5. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Организации и других работников, соблюдения настоящих Правил и иных локальных нормативных актов Организации;

3.2.6. принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

**3.3. Директор Учреждения обязан:**

3.3.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.3.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.3.3. обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

3.3.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.3.5. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;

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

3.4. Администрация Организации осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.

3.5. Организация как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

3.5.1. за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;

3.5.2. за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

3.5.3. за причинение ущерба имуществу работника;

3.5.4. в иных случаях, предусмотренных законодательством.

**4. Основные права и обязанности работников**

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

4.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

4.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

4.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых еже­годных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;

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

4.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

4.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

4.1.9. участие в управлении Организации в формах, предусмотренных законодательством и Уставом Организации;

4.1.10. защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

4.1.11. защиту своей профессиональной чести и достоинства;

4.1.12. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обя­занностей;

4.1.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

4.1.14. предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 14 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.

4.2. Работники Организации имеют право совмещать работу по профессиям и должностям согласно Перечню профессий и должностей работников учреждений системы Министерства Образования и науки РФ, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей).

4.3. Педагогические работники Организации, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют право на:

4.3.1. свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной Организацией, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников при исполнении профессиональных обязанностей;

4.3.2. сокращенную продолжительность рабочего времени;

4.3.3. удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;

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

4.3.5. получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.

4.3. Работник обязан:

4.3.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым дого­вором;

4.3.2. соблюдать Устав Организации и настоящие Правила и иные локальные нормативные акты школы;

4.3.3. соблюдать трудовую дисциплину;

4.3.4. выполнять установленные нормы труда;

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

4.3.6. бережно относиться к имуществу Организации и других работников;

4.3.7. незамедлительно сообщить директору Организации о возникновении ситуации, представляю­щей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Организации;

4.3.8. поддерживать дисциплину в Организации на основе уважения человеческого достоинства обу­чающихся без применения методов физического и психического насилия;

4.3.9. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

4.4. Педагогические работники Организации несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых Организацией. О всех случаях травматизма учащихся обязаны немедленно сообщать администрации.

4.5. Работникам Организации в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

в) удалять обучающихся с уроков;

г) курить в помещении и на территории Организации;

д) отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;

е) отвлекать работников Организации в рабочее время от их непосредственной работы для выполне­ния общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Организации;

ж) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.6. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора Организации или его заместителя. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору Организации или его заместителю.

4.7. Работник несет материальную ответственность за причиненный Организации

прямой действительный ущерб.

4.7.1. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Организации или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества треть их лиц, находящегося в Организации, если Организация несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Организации произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

4.7.2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4.7.3. настоящих Правил.

4.7.3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

б) умышленного причинения ущерба;

в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

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

е) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.8. Работники Организации привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктами 7.4. - 7.13. настоящих Правил.

**5. Ответственность сторон**

5.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в трудовом договоре, нарушения трудового законодательства РФ, Правил внутреннего трудового распорядка, а также причинения Работодателю материального ущерба, он несет дисциплинарную, материальную, уголовную и иную ответственность согласно действующему законодательству РФ.

5.2. Работодатель несет административную, материальную, уголовную и иную ответственность, согласно действующему законодательству РФ, в случае:

а) незаконного лишения Работника возможности трудиться;

б) причинения Работнику ущерба в результате увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей;

в) причинения ущерба имуществу Работника;

г) задержки заработной платы;

д) в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

**6. Режим работы и время отдыха**

6.1. В Организации устанавливается 5 дневная рабочая неделя с двумя выходным днями: суббота, воскресенье. Продолжительность урока 40 минут в режиме работы: с понедельника по пятницу. Основание: Статья 30 Закона «Об образовании в РФ» ФЗ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ.

Занятия в Организации проводятся в одну смену. Занятия начинаются с 8.30 часов утра, заканчиваются в 14 часов 40 минут.

Занятия в 1 классе начальных классах Организации начинаются в 8.30 часов, заканчиваются в 12 часов 00 минут. Занятия в 2-4 классах начальных классах Организации начинаются в 8.30 часов, заканчиваются в 13 часов 00 минут.

Для организации питания учащихся в режиме занятий с понедельника по пятницу предусматриваются 1 перемена 10 минут, 2-4 перемены 20 минут, 5-6 перемены по 10 минут.

6.2. Рабочее время педагогических работников определяет­ся учебным расписанием и должностными обязанностями, воз­лагаемыми на них Уставом средней общеобразовательной школы и Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность рабочего времени для педагогических работников установлена не более 36 часов в неделю. Ст. 333 ТК РФ, для обслуживающего персонала 40 часовая рабочая неделя.

Порядок регулирования рабочего времени педагогических работников в период учебного года и каникулярное время регулируется Положением «О режиме рабочего времени и времени отдыха работников ОУ», утвержденного Постановлением Правительства РФ №877 от 10.12.2010 "Об особенностях режима работы, времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы", Приказ Министерства образования РФ №1601 от 22.12.2014г. "О продолжительности рабочего времени"(нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре).

Предоставлять методический день педагогическим работникам при нагрузке, не превышающей 20 часов в неделю.

6.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

6.4. Для работников школы устанавливается ненормированный рабочий день перечисленных в (Приложении №6) к данному Коллективному договору.

6.5. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

6.6. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Организации и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Организация является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

6.7. В случае производственной необходимости администрация Организации имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

6.8. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

6.9. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией Организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

6.10. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.11. К рабочему времени относятся следующие периоды:

* заседание педагогического совета;
* общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);
* заседание методического объединения;
* родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
* дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

6.12. Директор Организации привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6.13. В праздничные дни допускается привлечение работников Организации к дежурству. Дни отгула за дежурство в праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном законодательством.

6.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений.

График работы в каникулы утверждается приказом директора Организации.

6.17. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

6.18. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории школы, охрана школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

6.19. Работникам Организации предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Организация с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

6.20. Работникам Организации могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

6.21. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом Учредителем.

6.22. Администрация Организации ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

**7. Оплата труда**

7.1. Оплата труда работников Организации осуществляется в соответствии с действующей тарифной системой оплаты труда, штатным расписанием и сметой расходов.

7.2. Оплата труда работников Организации осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

7.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Тарификация утверждается директором Организации не позднее 5 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года.

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

7.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

7.5. Выплата заработной платы в Организации производится два раза в месяц по 1 и 16 числам каждого месяца через кассу. По заявлению работника его заработная плата может перечисляться на счет.

7.6. В Организации устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках, утвержденным Управляющим советом Организации.

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

**8. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания**

8.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

* объявление благодарности;
* выплата премии;
* награждение ценным подарком;
* награждение почетной грамотой;
* представление к званию лучшего по профессии;
* представление к награждению государственными наградами;

8.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках, утвержденным советом Организации. Иные меры поощрения по представлению Совета Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках, объявляются приказом директора Организации.

8.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

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

8.5. Дисциплинарное взыскание на директора Организации налагает Учредитель.

8.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Организации норм профессионального поведения и (или) устава Организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника Организации, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

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

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

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

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

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

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

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

8.13. Директор Организации до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, Совета Организации или Общего собрания коллектива Организации.

**9. Заключительные положения**

9.1. Правила вступают в силу со дня их утверждения и являются приложением к Коллективному договору.

9.2. Действие Правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

**Приложение № 3**

к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа № 1» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников школы на 2022-2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа № 1» длительного отпуска сроком до 1 года.**

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является орган местного самоуправления в лице администрации муниципального образования – Клепиковский муниципальный район.

1. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с п. 5 ст. 47 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

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

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 занимаемой должности или выполняемой работе 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;
* время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

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 образовательного учреждения 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 образовательного учреждения предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

* если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям ТКХ по соответствующим должностям;
* если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом образовательного учреждения.

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 образовательного учреждения 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 ТКХ по замещаемым должностям.

11. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель образовательного учреждения 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 больший 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.Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

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 ОУ) 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 на приобретение книгоиздательской продукции в размерах, установленных действующим законодательством для педагогических работников и предоставлении 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 организации производства и труда, а также в случае сокращения штатов учреждения, 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 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 учреждениях образования, 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 образовательного учреждения 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 образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника под роспись.

29. Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а Управление образования муниципального образования – Клепиковский муниципальный район – «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 № 4**

к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа № 1» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников школы на 2022-2024г.

**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. Защитные средства | | | |
| 1 | Средства гидрофильного действия(впитывающие влагу, увлажняющие кожу) | Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее – СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами | 100 мл |
| 2 | Средства гидрофобного действия(отталкивающие влагу, сушащие кожу) | Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви | 100 мл |
| 3 | Средства комбинированного действия | Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и [2](http://base.garant.ru/55171222/#block_1002) настоящих Типовых норм | 100 мл |
| 6 | Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих) | Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных | 200 мл |
| II. Очищающие средства | | | |
| 7 | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:  для мытья рук | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| 8 | Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства | Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая) | 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| 9 | Очищающие кремы, гели и пасты | Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая) | 200 мл |
| III. Регенерирующие, восстанавливающие средства | | | |
| 10 | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды | 100 мл |

**Приложение № 5**

к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа № 1» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников школы на 2022-2024 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, которым выдаётся бесплатно**

**специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (извлечение из типовых норм применительно к работникам сферы образования)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | | Наименование профессии (должности) | Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты) |
| 11.**\*** | | Водитель | При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом: | |
| - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| - Перчатки с точечным покрытием | 12 пар |
| - Перчатки резиновые или из полимерных материалов | дежурные |
| 19.**\*** | | Гардеробщик;  Оператор электронно-вычислительных машин;  Учитель информатики (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам) | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или | 1 шт. |
| - Халат для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. |
| 21. **\*** | | Грузчик;  Подсобный рабочий; Подсобный транспортный рабочий; | **При работе** с прочими грузами, материалами: | |
| - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| - Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| **При работе** с лесоматериалами выдаются дополнительно: | |
| - Очки защитные | до износа |
| **При работе** с углем, песком, коксом, торфом и битумом: к вышеуказанному перечню выдаются дополнительно: | |
| - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| Вместо указанного костюма для защиты …. Выдаётся: | |
| - Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов | 1 шт. |
| 23. **\*** | | Дворник;  уборщик территорий | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| - Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. |
| - Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| - Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| *На наружных работах зимой дополнительно:*  *смотреть п. 1, п.п. а) примечания к настоящим нормам.* | |
| 29. **\*** | Заточник; Сверловщик;  Станочник деревообрабатывающих станков;  Станочник широкого профиля;  Строгальщик; Токарь;  Мастер трудового и производственного обучения (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам) | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 2 шт. на 1,5 года |
| - Перчатки с полимерным покрытием или | 12 пар |
| - Перчатки с точечным покрытием | до износа |
| - Щиток защитный лицевой или | до износа |
| - Очки защитные | до износа |
| - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| 30. **\*** | | Заведующий библиотекой;  Библиотекарь | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| 32. **\*** | | Заведующий хозяйством | - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| 40. **\*** | | Маляр;  Штукатур;  Исполнитель художественно-оформительских работ; | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| - Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 1 шт. |
| - Головной убор | 1 шт. |
| - Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| - Перчатки с точечным покрытием | 6 пар |
| - Щиток защитный лицевой или | до износа |
| - Очки защитные | до износа |
| - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| 45. **\*** | | Истопник | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| - Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| - Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| - Очки защитные | до износа |
| - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| 48. **\*** | Кастелянша | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект |
| 49. **\*** | | Кладовщик;  Старший кладовщик; | При работе с прочими грузами, материалами: | |
| Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| Халат для 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. | |
| 56. **\*** | | Котельщик;  Машинист (кочегар) котельной;  Оператор котельной; Оператор теплового пункта;  Кочегар технологических печей;  Аппаратчик нагрева теплоносителей | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| - Костюм для защиты от повышенных температур | 1 шт. |
| - Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| - Перчатки для защиты от повышенных температур | 2 пары |
| - Щиток защитный лицевой или | до износа |
| - Очки защитные | до износа |
| - Каска защитная | 1 шт. на 2 года |
| - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно: | |
| - Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 1 шт. |
| 60. **\*** | | Кухонный рабочий | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| - Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект |
| - Нарукавники из полимерных материалов | до износа |
| - Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 6 пар |
| - Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. |
| При работе в овощехранилищах дополнительно: | |
| - Жилет утепленный | 1 шт. |
| - Валенки с резиновым низом | по поясам |
| 62. **\*** | | Лаборант по физико-механическим испытаниям; Учитель физики (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам) | - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| - Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. |
| - Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| - Очки защитные | до износа |
| - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| 66. **\*** | Лаборант химического анализа;  Лаборант-техник (всех наименований);  Лаборант химического анализа;  Лаборант по анализу;  Лаборант пробирного анализа;  Учитель химии (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам) | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| - Фартук из полимерных материалов с нагрудником | дежурный |
| - Перчатки с полимерным покрытием или | 12 пар |
| Перчатки с точечным покрытием | до износа |
| - Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| - Очки защитные | до износа |
| - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее | до износа |
| 67. **\*** | | Лаборант электромеханических испытаний и измерений | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| - Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 1 шт. |
| - Боты или галоши диэлектрические | дежурные |
| - Нарукавники из полимерных материалов | до износа |
| - Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| - Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 24 пары |
| - Очки защитные | до износа |
| - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее | до износа |
| 92. **\*** | | Мойщик посуды | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| - Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. |
| - Нарукавники из полимерных материалов | до износа |
| - Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| 110. **\*** | | Оператор копировальных и множительных машин; Препаратор; Светокопировщик; Стеклографист (ротаторщик); Электрофотограф | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| - Перчатки с полимерным покрытием или | 6 пар |
| - Перчатки с точечным покрытием | до износа |
| 115. **\*** | | Оператор стиральных машин;  Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| - Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект |
| - Фартук из полимерных материалов с нагрудником | дежурный |
| - Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| - Перчатки резиновые или из полимерных материалов | дежурные |
| 116. **\*** | | Оператор технологических установок | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| - Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| - Очки защитные | до износа |
| - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее | до износа |
| 122. **\*** | | Повар;  Помощник повара;  Пекарь;  Кондитер | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| - Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. |
| - Нарукавники из полимерных материалов | до износа |
| 127. **\*** | | Плотник | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| - Перчатки с полимерным покрытием или | 12 пар |
| - Перчатки с точечным покрытием | до износа |
| - Очки защитные | до износа |
| - Наплечники защитные | дежурные |
| 135. **\*** | | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Рабочий по благоустройству; Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| - Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| - Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| - Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| - Щиток защитный лицевой или | до износа |
| - Очки защитные | до износа |
| - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| 137. **\*** | | Радиомеханик по ремонту радиоэлектронного оборудования | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| - Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| - Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| - Очки защитные | до износа |
| 148. **\*** | | Слесарь-ремонтник; Слесарь-сантехник; Слесарь аварийно-восстановительных работ;  Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования;  Слесарь строительный | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| - Сапоги резиновые с защитным подноском или | 1 пара |
| - Сапоги болотные с защитным подноском | 1 пара |
| - Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| - Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| - Щиток защитный лицевой или | до износа |
| - Очки защитные | до износа |
| - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее | до износа |
| 152. **\*** | | Слесарь по ремонту автомобилей;  Слесарь по ремонту технологических установок;  Слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| - Перчатки с полимерным покрытием или | 12 пар |
| - Перчатки с точечным покрытием | до износа |
| - Щиток защитный лицевой или | до износа |
| - Очки защитные | до износа |
| При работе с этилированным бензином дополнительно: | |
| - Фартук для защиты от повышенных температур | дежурный |
| - Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| - Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 1 пара |
| 162. **\*** | | Столяр;  Столяр строительный | - Костюм для 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 | 2 шт. |
| - Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| - Перчатки с полимерным покрытием или | 12 пар |
| - Перчатки с точечным покрытием | до износа |
| - Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 2 пары |
| - Щиток защитный лицевой или | до износа |
| - Очки защитные | до износа |
| - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| 163. **\*** | | Сторож (вахтер) | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| - Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| - Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| *На наружных работах зимой дополнительно: смотреть п. 1, п.п. а) примечания к настоящим нормам.* | |
| 170. **\*** | | Уборщик производственных помещений | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| - Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов | дежурный |
| - Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| 171. **\*** | | Уборщик служебных помещений | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| - Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| - Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| 187. **\*** | | Экспедитор;  Транспортный экспедитор;  Агент по снабжению | - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| - Перчатки с полимерным покрытием | 4 пары |
| 189. **\*** | | Электромонтер по обслуживанию электроустановок;  Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; Электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств; | При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги: | |
| - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| - Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект |
| - Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| - Перчатки с полимерным покрытием или | 12 пар |
| - Перчатки с точечным покрытием | до износа |
| - Боты или галоши диэлектрические | дежурные |
| - Перчатки диэлектрические | дежурные |
| - Щиток защитный лицевой или | до износа |
| - Очки защитные | до износа |
| - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| При выполнении работ в условиях, связанных с риском возникновения электрической дуги и занятости на горячих участках работ смотреть полный вариант типовых норм | |
| Примечания: **\***  1. Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику в соответствии с настоящими Типовыми нормами, выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника:  б) работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:  - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке, или костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке, или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке – по поясам;  - ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом – по поясам;  - подшлемник утепленный под каску (в случае если он положен к выдаче) – 1 шт. со сроком носки «до износа»;  - головной убор утепленный – 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):   |  |  |  | | --- | --- | --- | | N п/п | Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви для работников образования климатического пояса – II (Рязанская область) | Сроки носки | | | 1 | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке | 2 | | 2 | Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке | 2 | | 7 | Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском | 1,5 | | 8 | Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском | 1,5 | | 11 | Валенки с резиновым низом | 3 | |  | | | | | | | |

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

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

✓ - «Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения, утверждённые Приказом Министерства здравоохранения СССР» от 29 января 1988 г. N 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви» (в редакции Приказа Минздрава СССР от 16.09.1988 № 713).

🟁 - «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, », утвержденные постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. N 68 (в ред. Постановления Минтруда России от 17.12.2001 N 85)

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

**Приложение № 6**

к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа № 1» на 2022-2024 г.г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников Организации**

**образования, которым в связи с вредными условиями труда**

**предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день,**

**согласно списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными**

**условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск**

**и сокращенный рабочий день, утверждённых** [**постановлени**](../AppData/Local/Microsoft/Windows/tvivanova/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Обком%20Горком%20Тарифные%20соглашения%20и%20дополнения/Списки%20по%20дополнительному%20отпуску%20с%20изменениями%20Департ%20труда.rtf#sub_0#sub_0)**ем Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Должность | Продолжительность дополнительного отпуска |
| 1. | Директор | 7 |
| 2. | Специалист по АХО | 7 |
| 4. | Делопроизводитель, служащий по кадрам | 7 |
| 5. | Шеф-повар | 7 |
| 6. | Повар | 7 |
| 7. | Разнорабочий | 3 |
| 8. | Водитель автобуса | 6 |
| 9. | Главный бухгалтер, бухгалтер | 7 |
| 10. | Специалист по охране труда | 6 |
| 11. | Помощник учителя | 3 |

**Приложение № 7**

к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа № 1» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников школы на 2022-2024г.г.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Администрация и профсоюзный комитет муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа № 1» заключили настоящее соглашения в том, что в течение 2022 года будут выполнены следующие мероприятия по охране труда:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание мероприятий | Сроки проведения | Сумма, рублей | Ответственные |
|  | Обеспечение бесплатной спецодеждой и средствами индивидуальной защиты | в течение года | 32000 | Директор, специалист по АХО,  специалист по ОТ |
|  | Оборудование ОУ противопожарными средствами | в течение года | 92000 | специалист по АХО,  специалист по ОТ |
|  | Ремонт:  а) косметический ремонт кабинетов и коридоров  б) ремонт мебели в учебных кабинетах | июль-август | 60000 | специалист по АХО |
|  | Обеспечение учебных кабинетов оснащением по норме | в течение года | 300000 | специалист по АХО |
|  | Приобретение и проверка инструментов для электротехнических работ | в течение года | 17200 | специалист по АХО |
|  | Озеленение территории перед фасадом школы | в течение года | 0 | специалист по АХО |
|  | Проверка кабинетов повышенной опасности нормам по охране труда и технике безопасности | август | 10000 | Иванова Н.В.-специалист по ОТ |
|  | Проведение медицинских осмотров | август | 120000 |  |
|  | Проведение специальной оценки условий труда рабочих мест МОУ «Клепиковская СОШ №1» | Май-июнь | 6000 | Директор, специалист по ОТ, комиссия по спец.оценке условий труда |

**Приложение № 8**

к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа № 1» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников школы на 2022-2024г. г.

**Порядок**

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

1. В предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Отраслевым тарифным Коллективный договором по учреждениям образования РФ, Региональным Коллективный договором по учреждениям образования Рязанской области, территориальным отраслевым Коллективный договором 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, Коллективного договора, 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 № 9**

к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа № 1» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников школы на 2022-2024г. г.

**Порядок**

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

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

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

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

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

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

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

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

8. При не достижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

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

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

**Приложение № 10**

к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Клепиковская средняя общеобразовательная школа № 1» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников школы на 2022-2024г.г.

**Перечень**

**работ с неблагоприятными условиями труда, на которых**

**устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим,**

**не входящие в дополнительный фонд оплаты труда** (извлечения

из приложения 2 к Приказу Гособразования СССР от 20.08.90 г. № 579).

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

**1.По результатам специальной оценки:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *№п/п* | *Наименование* | *% доплаты* |
| *1.* | *Учитель химии (работа с использованием химических реактивов, а также с их хранением)* | *12%* |
| *2.* | *Помощник учителя (лаборатны) (работа с использованием химических реактивов, а также с их хранением)* | *12%* |
| *3.* | *Уборщик служебных помещений* | *10%* |
| *4.* | *Шеф-повар, повар* | *12%* |
| *5.* | *Помощник на кухне* | *12%* |