

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор Муниципального общеобразовательного учреждения «Колесниковская средняя общеобразовательная школа»

_____/Михалева Г.А./

ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения «Колесниковская средняя общеобразовательная школа»

_____/Клиншова Н.В./

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ
АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «КОЛЕСНИКОВСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» ПО
ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ
И ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
НА 2022-2024 Г.Г.**

**Колесниково
Клепиковского района
Рязанской области
2021 год**

Коллективный договор

между администрацией и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Колесниковская средняя общеобразовательная школа» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий и работников общеобразовательного учреждения на 2022-2024 гг.

Понятия, применяемые в настоящем Коллективном договоре.

Работники - работники Муниципального общеобразовательного учреждения «Колесниковская средняя общеобразовательная школа».

Профсоюз - Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации.

Орган профсоюза – профком первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения «Колесниковская средняя общеобразовательная школа».

Образовательная организация - Муниципальное общеобразовательное учреждение «Колесниковская средняя общеобразовательная школа».

Работодатель – руководитель общеобразовательной организации в лице директора.

I. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и Рязанской области, с учетом отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства 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 гг, региональным отраслевым соглашением между Министерством образования и молодежной политики Рязанской области и областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 гг, региональным соглашением между Правительством Рязанской области, Профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2022-2024 гг, 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, обеспечению стабильной и эффективной деятельности ОУ.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в общеобразовательном учреждении, устанавливающим общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы, положения, которые обязательны для организации, на которое он распространяется.

1.2. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, которые входят в состав Профсоюза, а также работников, делегировавших право подписать Коллективный договор за исключением пунктов, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета (*статьи 29-31, 48 Трудового Кодекса Российской Федерации*)

1.3. Стороны признают Коллективный договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий в вопросах, касающихся предмета Коллективного договора.

1.4 Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

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

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

1.5. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.5.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Коллективного договора, внесения в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже 1 раза в полугодие) контроля за ходом выполнения Коллективного договора (*статья 35 Трудового Кодекса Российской Федерации*) (*Приложение № 1*).

1.5.2. 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 организации, проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам организации.

1.6. Согласованию с Профсоюзом подлежат локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (*статья 8 Трудового Кодекса Российской Федерации*):

- правила внутреннего трудового распорядка (часть 2 статьи 190 Трудового Кодекса Российской Федерации) (*Приложение № 6*);
- 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 (*Приложение № 3*);
- положение о материальном поощрении;

- положение о премировании;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда для предоставления им доплат по результатам специальной оценки условий труда (*Приложение № 5*);
- положение об оплате труда;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (*Приложение № 7*);
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- форма расчетного листка;
- инструкции и памятки по охране труда;
- а также положения, определенные *Трудовым Кодексом Российской Федерации (статьи 82,99, 105, 123, 135, 136,159 и др)*.

1.7. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно, по согласованию, с соответствующим профсоюзным органом и закрепляются в коллективных договорах (в т.ч. в форме положения об оплате труда, премировании).

1.8. Настоящий Коллективный договор заключён на 2022-2024 гг. и вступает в силу 01 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года (*статья 48 Трудового Кодекса Российской Федерации*)

Стороны имеют право 1 раз продлить действие Коллективного договора на срок до 3 лет.

1.9. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 01 октября 2024 года.

1.10. После уведомительной регистрации Коллективного договора в установленном порядке Профком доводит текст Коллективного договора и изменения к нему до работников образовательной организации, в отношении которых оно осуществляет функции.

II. Обязательства представителей сторон коллективного договора.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, и необходимость улучшения положения их работников, стороны договорились;

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в районе, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Программы «Развитие образования на 2015-2025 г».

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. Общеобразовательная организация:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение:

- 1) оплату труда Работников;
- 2) оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей образовательных организаций;
- 3) проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников образования (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. N302н), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;
- 4) предоставление и оплату льгот по коммунальным услугам специалистам сферы образования, работающим на селе;
- 5) капитальный и косметический ремонт подведомственных организаций образования;

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

2.2.3. Информировывает Профком о действующих программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников.

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

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в составе аттестационной комиссии для аттестации педагогических работников общеобразовательной организации.

2.2.5. Предоставляет Профкому по его запросам информацию о численности и составе работников организаций сферы образования, системах оплаты труда, о рекомендуемых организациям 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.

2.2.6. Обеспечивает направление в Профком 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.

2.2.7. Считает неправомерным уклонение работодателя общеобразовательной 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, соглашения.

2.2.8. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации.

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

2.2.10. Предусматривает условия для проведения социально-культурной и иной работы в образовательной организации в соответствии со статьей 28 ФЗ «О профессиональных союзах».

2.3. Профком:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций, 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.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профкома в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

2.3.4. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в коллективный договор.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями **трудового законодательства** и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

III. Трудовые отношения.

Стороны обязуются выполнять следующие положения:

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

3.2. Трудовой договор с работниками образовательной организации заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных законом (*статья 59 Трудового Кодекса Российской Федерации*)

3.3. 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, Коллективного договора, других соглашений, Устава и иных локальных нормативных актов организации.

3.4. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (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 государственного (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.

3.5. 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 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.

3.6. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, 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.

3.7. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- 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, хранящемся у работодателя);

- издание приказа (распоряжения), 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.

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

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

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

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

3.12. 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.

3.13. 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.

3.14. 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.

3.15. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест при возможной реорганизации образовательных учреждений.

3.16. 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 одновременном высвобождении или сокращении работников, связанном с ликвидацией или репрофилированием учреждений образования – не менее чем за четыре месяца. Администрация и профсоюзный орган совместно разрабатывают программу трудоустройства высвободившихся работников.

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 10 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).

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

Статья 81 пункты 2, 5, 6(а), 7, 8, 10;

Статья 84 пункт 3;

Статья 278 пункт 2;

Статья 336 пункты 1, 2

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

3.19. Стороны рекомендуют:

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;
- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста; отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери;
- семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет работы;
- не освобожденные от основной работы председатели территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет и др. Порядок учета указанных и других оснований определяется коллективным договором.

В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному **пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации** в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора предоставить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

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.

3.20. Работник, не получивший своевременно заработную плату 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 (часть 2, статья 142 Трудового Кодекса Российской Федерации). На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

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

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

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

3.23. 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.

3.24. 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 уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки педагогических работников 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 замещением, производится администрацией организации с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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.

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.

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

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

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

3.31. 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.

3.32. 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 недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

IV. Оплата труда и нормы труда.

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

4.1. Администрация общеобразовательной организации обеспечивает выполнение следующих пунктов:

4.1.1. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- Разрабатывают Положение об оплате труда работников учреждения.
- 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.

4.1.2. При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывать 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).

4.1.3. Положение об оплате труда работников учреждений образования включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее – должностные оклады) работников учреждений, по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений 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 руководителей учреждений, *заместителей руководителя, главных бухгалтеров.*

4.1.4. Стимулирующий фонд оплаты труда работников составляет не более 30 процентов фонда оплаты труда учреждения.

4.1.5. В случаях, когда системы оплаты труда работников организации 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 образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

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

при 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. Выплату заработной платы производить 10 и 25 числа каждого месяца путём перечисления денежных средств на заработные карточки Сбербанка России работников (*статья 136, 372 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

4.1.7. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (*статья 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 (*статья 124 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

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

При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по

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

4.1.9. 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.

4.1.10. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

4.1.11. По результатам мониторинга совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда и обеспечивать их реализацию в образовательных организациях.

4.1.12. 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. Образовательная организация обладает правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы. Фонд экономии заработной платы может быть использован на увеличение размеров надбавок и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.3. При объединении нескольких классов по причине отсутствия основного работника, а также при превышении нормативной наполняемости классов детей (воспитанников) в общеобразовательном учреждении, соответствующему педагогическому работнику за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (или расширение зоны обслуживания) производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (*статья 151 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

4.4. За исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя производить доплату штатному заместителю руководителя образовательной организации (*статья 151 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

4.5. Размер вознаграждения за классное руководство устанавливается с учетом количества обучающихся в классе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением количества обучающихся в классе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся,

воспитанников образовательных учреждений и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 № ВБ-1700/08), а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2020 г. № 1800) (далее - постановление № 850).

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

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

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

4.9. Ежегодно включать в бюджет общеобразовательной организации расходы на:

- выплату заработной платы работникам с учетом компенсационных доплат и повышение ставок заработной платы;
- выплату командировочных расходов;
- капитальный и косметический ремонт образовательной организации;
- оплату дополнительных отпусков работникам образовательной организации с ненормированным рабочим днем;
- финансирование мероприятий по охране труда в образовательной организации и заложить в бюджет 0,2% для финансирования мероприятий по охране труда.

4.10. Образовательная организация самостоятельно устанавливает формы вознаграждения работникам, являющимися раздатчиками заработной платы, работникам, ответственным за организацию питания учащихся, ответственным за состояние охраны труда. Выплаты производятся при наличии экономии по фонду оплаты труда образовательной организации.

4.11. В образовательной организации уплату членских профсоюзных взносов осуществлять в порядке безналичного перечисления на основании личного заявления работника.

4.12. В случае закрытия образовательной организации на карантин, в связи с низкой температурой, отключением водоснабжения, электроэнергии и других случаях, независящих от работника осуществлять оплату труда работников в размере 100% (*статья 157 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

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

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

4.15. 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.

4.18. 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).

Учителя предупреждаются **в письменной форме** 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 (ст.74 ТК РФ).

4.19. Установить ежемесячную надбавку к заработной плате:

- победителям районных конкурсов «Учитель года» в размере 1000 рублей на срок 12 месяцев после проведения конкурса.

4.20. Установить ежемесячную надбавку к заработной плате работникам образовательной организации, имеющим правительственные награды:

- Золотой знак отличия Министерства образования и науки РФ – 500 рублей;
- Почетный работник общего образования Российской Федерации 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.

В целях закрепления молодых педагогов в организациях 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.

4.21. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику расходы в следующем порядке:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения по фактическим расходам, подтверждённым соответствующими документами;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 100 рублей за каждый день командировки (статья.168 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.22. Работа в качестве председателя профсоюзной организации принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат, поощрении работников, их аттестации.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

4.25. Своевременно информировать администрацию образовательной организации о случаях нарушения трудового законодательства и пунктов настоящего Коллективного договора с целью разрешения конфликтов во вне судебного порядка.

4.26. Анализировать социально – экономическое положение работников образовательной организации, взаимодействовать с местным советом депутатов в разработке проектов нормативно правовых актов, затрагивающих интересы работников образовательной организации.

4.27. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников.

4.28. 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 №3.)*

4.29. Оплата труда учителей, 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), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

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

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

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

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

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

4.32. С целью поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени) предусмотреть в

положении об оплате труда механизмы их стимулирования, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы.

4.33. 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 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

4.34. Предусматривать в положении об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

4.35. При разработке и утверждении в организациях 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).

4.36. 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).

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.

4.37. Проводит работу по установлению окладов специалистов и руководителей муниципальных учреждений, работающих в сельской местности, в размере, повышенном на 25% по сравнению с руководителями и специалистами, работающими в городах.

V. Рабочее время и время отдыха.

Стороны договорились:

5.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем организации с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (*статья 190 Трудового Кодекса Российской Федерации*) и являются приложением к коллективному договору (*Приложение №6*).

5.2. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (*статья 100 Трудового Кодекса Российской Федерации*), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

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

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

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

5.4. Работникам образовательной 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;
- секретарю педагогического совета – 3 календарных дня;
- директору образовательного учреждения - 7 календарных дней (приложение №7)
- за прохождение медицинского осмотра в период отпуска – 1 день.

Дополнительные дни к отпуску предоставляются во внеучебное время (ст.120 *Трудового Кодекса Российской Федерации*, п.6.10, п.10.4.4 Отраслевого Соглашения по организации, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2021-2023 гг).

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

5.6. Руководитель образовательной организации обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней согласно *статье 263 Трудового Кодекса Российской Федерации и части 2, статьи 128 Трудового Кодекса Российской Федерации*, а также:

- участникам Великой отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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
 - работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет,
 - имеющим ребенка инвалида до 18 лет,
 - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Ежегодные дополнительные отпуска, без сохранения заработной платы вышеуказанным работникам предоставляются в удобное для них время и имеют продолжительность до 14 календарных дней (*статья 128 часть 2, статья 263 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

5.7. Режим рабочего времени учителей, состоящих при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, и регулируется графиками работы, в т. ч. личными планами педагогических работников,

принимаемых в порядке, предусмотренном в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами.

5.8. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работницы тарифицируются ежегодно.

Уменьшение или увеличение нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителем образовательной 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) (пункт 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении).

5.9 Работникам, направляемым работодателем 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 ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.

5.10. Результаты аттестации педагогического работника по его личному заявлению учитываются при установлении оплаты труда на срок не более одного года с момента выхода на работу в случае истечения срока действия квалификационной категории во время:

1. длительной нетрудоспособности;
2. отпуска по беременности и родам, по уходу за ребёнком;
3. длительные командировки на работу по специальности в Российские образовательные учреждения за рубежом;
4. отпуска до года в соответствии с подпунктом 4 части 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (Приложение №2);
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 так же:

- 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 образовательного учреждения 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.

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности). учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
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 учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер

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

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника в министерство образования Рязанской области.

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

5.13. 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 РФ», почетным званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», **золотой знак отличия** Министерства образования и науки РФ, почётной грамотой Министерства образования и науки РФ, почетной грамотой Министерства просвещения РФ и другими наградами, утверждёнными Министерством образования и науки РФ, Министерством просвещения РФ как ведомственные;

2). Лица, имеющие ученые степени и ученые звания.

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

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

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

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

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) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации.

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

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

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

5.15 В целях защиты интересов педагогических работников устанавливается, что:

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

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

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

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

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

- для членов отраслевого профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации (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 Трудового Кодекса Российской Федерации;

- 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.

5.16. 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.

5.17. При составлении расписания занятий для педагогических работников стремиться не допускать перерывы («окна») между уроками.

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.

5.18. Составлять с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации график ежегодных оплачиваемых отпусков на каждый календарный год (не позднее 15 декабря) предыдущего года (статья 123 Трудового Кодекса Российской Федерации) и доводить его до сведения работников образовательной организации.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением 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 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 непредоставление 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, причитающиеся 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, причитающиеся 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 в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году

не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

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

5.20. Режим рабочего времени в образовательном учреждении, согласно статье 100 часть 1 Трудового Кодекса Российской Федерации должен предусматривать:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, 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 в количестве 7 календарных дней (статья 119 часть 1 Трудового Кодекса Российской Федерации) (*Приложение №7*)

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

5.22. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный N 42532) (*Приложение № 2*).

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.

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

5.24. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть

предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, не выходя за фонды оплаты труда.

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

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

Стороны договорились:

6.1. 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), 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 Российской Федерации» в размере 3000 рублей;
 - Золотой знак отличия Министерства образования и науки РФ - 2500 рублей.

6.2. Утвердить премии работникам общеобразовательной 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.

6.3. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется доплата в соответствии с приложением №5 коллективного договора.

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

6.5. В соответствии с Законом Рязанской области «О предоставлении компенсаций по оплате жилых помещений и коммунальных услуг отдельным категориям специалистов сельской местности и рабочих посёлках (посёлках городского типа) педагогические работники образовательных учреждений, работающие и проживающие в сельской местности, рабочих посёлках и посёлках городского типа, педагогические работники

сельских школ, проживающие в близлежащих городах и совместно проживающие с ними члены их семей, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Данное право сохраняется за педагогическими работниками - пенсионерами, проживающими в сельской местности и совместно проживающими с ними членами их семей, если общий стаж работы названных специалистов составляет не менее 10 лет. Право на получение компенсаций сохраняется за специалистами, если на момент выхода на пенсию они имели это право.

6.6. Дети работников муниципальных образовательных учреждений имеют право на первоочередной прием в детские дошкольные учреждения, что закрепляется в коллективных договорах.

6.7. Педагогическим работникам образовательных организаций при увольнении в связи с выходом на пенсию может выплачиваться единовременное пособие в размере 5000 рублей.

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

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

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:

6.9. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные организации в течение трех лет после окончания учебы.

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

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

6.10. 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.

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

6.12. Установить единовременное пособие молодым специалистам, прибывшим в образовательную организацию в год окончания педагогических учебных заведений в размере 15000 рублей на каждого и при условии 3-летней отработки в образовательной организации.

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

6.14. В целях закрепления молодых педагогов в образовательной организации 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.

6.15. Продолжить совместную работу по:

- закреплению молодых педагогов в образовательной организации;
- содействию повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитию творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечению их правовой и социальной защищенности.

6.16. Работодатели в отношении молодых специалистов:

6.17. При приеме 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.

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

6.19. Информировуют 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.

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

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

VII. Условия и охрана труда

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

7.1. Осуществлять контроль по вопросу обеспечения мер по охране труда работников образовательной организации, для чего:

- финансировать мероприятия по охране труда, пожарной безопасности в образовательной организации в размере 2,0 процентов от фонда оплаты труда и 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется Коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему. (*Приложение №8.*)

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов». А также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

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

7.3. Способствовать решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в образовательной организации.

7.4. Обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (*Приложение №3.*)

7.5. В целях развития общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников образовательной организации в области охраны труда содействовать:

- Стимулированию работы уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов через начисление баллов, при распределении стимулирующей части заработной платы.
- Предоставлению уполномоченным лицам по охране труда времени в течение рабочего дня, необходимого им для выполнения возложенных на них функций, с сохранением заработной платы, что определяется в коллективном договоре (постановление Минтруда Российской Федерации от 08.04.94г. № 30).
- Обеспечению участия в смотре - конкурсе на звание «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».
- Разрабатывают положение о системе управления охраной труда в образовательном учреждении;
- Осуществляют контроль по вопросам обеспечения мер охраны труда.
- Приостанавливают частично или полностью образования образовательной организации при возникновении опасности для жизни и здоровья учащихся и работников до полного устранения вызывающих их причин.
- Привлекают в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в области охраны труда.

7.6. Администрация образовательной организации

- разрабатывает Положение о системе управления охраной труда в данном образовательном учреждении;
- обеспечивает работников сертифицированной бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (*Приложение №3*), а также смывающими и обеззараживающими средствами (*Приложение №4*).

7.7. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

7.8.1. Обеспечивать в соответствии с действующим Законодательством обучение, проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов образовательной организации, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

7.8.2. Формировать в образовательной организации совместные комиссии (комитеты) по охране труда на паритетных началах.

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

7.8.4. 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 учреждения.

7.9. Финансирует оплату труда работников, 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 №5*).

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.

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

7.11. Проводит мониторинг степени реализации права образовательных организаций на возврат части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда, содействует повышению этого показателя в учреждениях сферы образования региона.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

7.14. Обеспечить работу уполномоченных по охране труда в образовательном учреждении.

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

7.16. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим и т.д.), грубых нарушений охраны труда внештатный технический инспектор труда органа Профсоюза учреждения 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.

7.17. Принимать участие в работе комиссии по приему готовности образовательной организации к новому учебному году.

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

7.19. 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.

7.20. Предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников образовательной организации.

7.21.. Принимать, в установленном порядке, участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками и обучающимися образовательной организации.

7.22. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профкома на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым 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 Профкома в органах государственной власти, в суде.

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

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

7.25. Принимает участие в Общероссийском смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

7.26. Обеспечивает 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:

- Обеспечивать разработку Положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда.

- Содействовать выполнению представлений и требований представленных уполномоченным лицом по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

VIII. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов

Стороны договорились:

8.1. Права профсоюзного органа учреждения образования и гарантии его деятельности определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», "Об общественных объединениях", Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, общероссийским отраслевым Соглашением, настоящим Региональным Соглашением, настоящим Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

8.2. 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 других), членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а увольнение руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа (*статья 374 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

8.3. Взаимодействие руководителя образовательной организации с выборным профсоюзным органом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен правилами *статьи 372 Трудового Кодекса Российской Федерации*);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен правилами *статьи 373 Трудового Кодекса Российской Федерации*);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено официальное мнение до сведения всех работников учреждения образования. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

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

8.4. 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 (*часть 3, статьи 374 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

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

8.6. По просьбе первичной профсоюзной организации бухгалтерия предоставляет информацию о списочном составе членов профсоюза и об отчислении профсоюзных взносов

работников в размере 1% от заработной платы. В соответствии со статьей 28 ФЗ «О профессиональных союзах» данные отчисления могут использоваться для проведения социально-культурной и иной работы в образовательной организации.

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

8.8. Исходя из финансовых возможностей образовательной организации, в соответствии со статьёй 377 Трудового Кодекса Российской Федерации могут устанавливаться педагогическим работникам, избранным председателями профкомов, надбавки к заработной плате в размерах, установленных коллективным договором.

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

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

8.11. Образовательная организация:

- обязана соблюдать права и гарантии Профсоюза, содействовать его деятельности;
- предоставляют 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, которые закрепляются в коллективном договоре.

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

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

- обеспечивают 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 (в размере 5 (Пяти) рублей (*статья 377 Трудового Кодекса Российской Федерации*));

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

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

- могут перечислять в соответствии со статьёй 377 Трудового Кодекса Российской Федерации на счет профсоюзного комитета учреждения денежные средства для ведения социально-культурной, физкультурно-оздоровительной и иной работы.

8.12. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат, поощрении работников, их аттестации.

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

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

8.13.2. 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 профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.13.3. 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.

8.13.4. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими **не освобождённых** полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на продление уровня оплаты труда по действующей квалификационной категории по их заявлению сроком до 1 года.

8.13.5. 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.

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

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

8.16. 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.

IX. Обязательства первичной профсоюзной организации

Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

9.2. 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.

9.3. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

9.4. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

9.5. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности сторон по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников образовательного учреждения.

9.6. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения, 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.

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

9.8. 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 образовательной организации по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Х. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

10.1. Администрация общеобразовательной организации:

10.1.1. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах общеобразовательной организации, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

10.1.2. Координирует деятельность образовательных организаций высшего образования, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании.

10.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательной организации, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

10.2. Стороны считают, что:

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

10.2.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, 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.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых) ОУ.

10.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организации.

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

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

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

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

- созданию условий для академической мобильности;

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

10.4. Стороны договорились:

Принять меры по сохранению количества рабочих мест путём:

- проведения 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;

- определения более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в субъекте Российской Федерации и особенностей деятельности организации;

- обеспечения гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- предоставления высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

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

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

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

- недопущения увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- создания 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.

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

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

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

10.8. Работодатели в обязательном порядке согласовывают с Профкомом организации:

- учебную нагрузку педагогических работников;
- режим работы всех категорий работников;
- объём аудиторной и неаудиторной занятости;
- сроки выплаты заработной платы работникам;
- расписание занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы Работников.

а так же иные положения определённые Трудовым кодексом Российской Федерации:

- о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (статья 74);
- о расторжении трудового договора по инициативе работодателя (статья 82);
- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных частью 2 статьи 99 (статья 99);
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101);
- о разделении рабочего дня на части (статья 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 (статья 112);
- о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных части 2 статьи 113 (статья 113);
- об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (статья 116);
- об утверждении графика отпусков (статья 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 (статья 135);
- об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (статья 147);

- об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153);
- об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (статья 154);
- о введении и применении систем нормирования труда (статья 159);
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (статья 190);
- об определении форм подготовки и дополнительного профессионального образования (статья 196);
- об утверждении инструкций по охране труда для работников (статья 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 (статья 221).

10.9. Руководитель общеобразовательной организации содействует деятельности Профкома, направленной на защиту трудовых прав работников общеобразовательной организации.

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

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

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

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

10.11.3. 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.

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

10.11.5. 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.

XI. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

11.1. Профком в течение 7 дней со дня подписания настоящего Коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости населения Рязанской области.

11.2. 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 комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее Комиссия).

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

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

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

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

« _____ » _____

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью ____ () листов.

Приложение №1

К Коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Колесниковская средняя общеобразовательная школа» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников отрасли на 2022 – 2024 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ

о постоянной двухсторонней комиссии по заключению и контролю выполнения Коллективного договора Муниципального общеобразовательного учреждения «Колесниковская средняя общеобразовательная школа».

1. Общие положения:

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

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства в муниципальном общеобразовательном учреждении «Колесниковская средняя общеобразовательная школа».

1.3. Комиссию составляют представители:

- первичной профсоюзной организации;
- администрации общеобразовательного учреждения.

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

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

1.6. Комиссия функционирует в течение всего срока действия коллективного договора.

2. Цели и задачи Комиссии:

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

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка проекта, заключение 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 социально-экономической сфере муниципального общеобразовательного учреждения;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

3. Права Комиссии:

3.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- координировать совместную деятельность сторон комиссии по вопросам экономического и социального развития;
- осуществлять контроль за выполнением коллективного договора администрацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Колесниковская средняя общеобразовательная школа» и первичной профсоюзной организацией учреждения;
- привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей общеобразовательного учреждения, членов первичной профсоюзной организации, а также независимых экспертов;
- вносить предложения по привлечению в установленном Законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий, обусловленных коллективным договором;
- вносить предложения для рассмотрения на заседаниях органов местного самоуправления вопросы, затрагивающие экономические интересы работников;
- направлять своих представителей для участия в заседаниях администрации, на которых рассматриваются вопросы, входящие в компетенцию Комиссии.

4. Организация деятельности Комиссии:

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

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

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

4.4. Сопредседатели проводят заседания Комиссии.

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

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

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

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

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

4.10. Материально-техническое обеспечение работы Комиссии возлагается на администрацию общеобразовательного учреждения.

5. Статус члена Комиссии:

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

5.2. Член Комиссии имеет право:

- обращаться в органы администрации Муниципального общеобразовательного учреждения «Колесниковская средняя общеобразовательная школа», органы Управления образования, районную организацию Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, первичную профсоюзную организацию 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 получения информации;

- вносить от своего имени предложения в Комиссию при возможности возникновения трудовых конфликтов, для обсуждения приостановления или отмены действия решения, администрации Муниципального общеобразовательного учреждения «Колесниковская средняя общеобразовательная школа» и первичной профсоюзной организации;

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

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

- принимать участие в заседаниях администрации Муниципального общеобразовательного учреждения «Колесниковская средняя общеобразовательная школа» и работы первичной профсоюзной организации, по вопросам, представляющим интерес для данной стороны, при наличии полномочий этой стороны и согласовании Сопредседателя.

Приложение №2

К Коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Колесниковская средняя общеобразовательная школа» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников отрасли на 2022 – 2024 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций муниципального образования - Клепиковский муниципальный район длительного отпуска сроком до 1 года.

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

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

2. Руководитель образовательной организации 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 организациях любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных Положением.

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

а) фактически проработанное время;

б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:

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

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

- переход работника в установленном порядке из одной образовательной организации в другую, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;
- поступление на работу в образовательную организацию 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 образовательную организацию 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 образовательную организацию 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 образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

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

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

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю образовательной организации 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 образовательной организации 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 образовательной организации 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 образовательной организации 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. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которые данный отпуск продлевается, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.
15. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, подлежит оплате и продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или (по согласованию с администрацией образовательной организации) переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени не болел, а ухаживал за болевшим членом семьи.
16. Нахождение работника в длительном отпуске не прекращает его права на получение компенсации по предоставлению льгот по коммунальным услугам.
17. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.
18. В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по договору, если данная работа является педагогической.
19. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество учебных классов (групп), количество часов по учебным планам и программам.
20. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в 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 не может быть разделен на части.
24. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.
- Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

25. Работникам-совместителям, работающим в образовательной организации, 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 образовательной организации 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 образовательной организации, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника по росписи.

29. Руководители образовательных организаций имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а Администрация 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 №3

К Коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Колесниковская средняя общеобразовательная школа» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников отрасли на 2022-2024гг.

Н О Р М Ы

выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Водитель автобуса	При управлении автобусом:	
		- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
		- Жилет сигнальный	1шт.
2.	Учитель информатики	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3.	Педагог -библиотекарь	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
4.	Заведующий хозяйством	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
5.	Оператор теплопункта.	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		- Очки защитные	до износа
		- Каска защитная	1 шт. на 2 года
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
6.	Рабочий на кухне	- 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.
7.	Учитель физики	- 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
8.	Лаборант (всех наименований); Учитель химии.	- 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
9.	Шеф-повар.	- 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
10.	Сторож	- 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
11.	Уборщица 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

Приложение №4

*К Коллективному договору между администрацией и
первичной профсоюзной организацией Муниципального
общеобразовательного учреждения «Колесниковская
средняя общеобразовательная школа» по обеспечению
социально-экономических и правовых гарантий
работников отрасли на 2022 – 2024 гг.*

**Нормы
бесплатной выдачи работникам смывающих средств.**

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

*Приложение №5
к Коллективному договору между администрацией и
первичной профсоюзной организацией Муниципального
общеобразовательного учреждения «Колесниковская
средняя общеобразовательная школа» по обеспечению
социально-экономических и правовых гарантий
работников школы на 2022 – 2024г.г.*

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей и профессий, которым положены компенсационные выплаты
за вредные условия труда
по результатам специальной оценке условий труда.

Профессия, должность	Компенсационные выплаты
Уборщица служебных помещений.	12%
Шеф-повар	12%

*Приложение №6
к Коллективному договору между администрацией и
первичной профсоюзной организацией Муниципального
общеобразовательного учреждения «Колесниковская
средняя общеобразовательная школа» по обеспечению
социально-экономических и правовых гарантий
работников школы на 2022 – 2024г. г.*

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ Муниципального общеобразовательного учреждения «Колесниковская средняя общеобразовательная школа»

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

1. Общие положения.

- 1.1. В своей деятельности общеобразовательное учреждение (в дальнейшем именуется – школа) руководствуется Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», законодательством Российской Федерации, указами и распоряжениями президента Российской Федерации, постановлениями правительства Российской Федерации и региональных органов власти, решениями органов управления образованием, органов местного самоуправления.
- 1.2. Школа 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.
- 1.3. В школе не допускается создание и деятельность организационных структур политических партий, общественно-политических и религиозных движений.
- 1.4. «Трудовой распорядок на предприятиях, учреждениях, организациях определяется Правилами внутреннего трудового распорядка» (статья. 189 Трудового Кодекса Российской Федерации)
- 1.5. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива школы, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.
- 1.6. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленной ее прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или с учетом мнения профсоюзного комитета.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

- 2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя (статьи 57, 67, 68, 283, 284 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- 2.2. Прием на работу оформляется приказом директора школы, который издается на основании заключения трудового договора. Приказ объявляется работнику в трехдневный срок с момента подписания трудового договора по расписке с указанием даты ознакомления.
- 2.3. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.
- 2.4. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по школе.
- 2.5. При приеме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:
- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку (кроме поступающих на работу впервые или по совместительству);
 - документы воинского учета для военнообязанных;
 - документ об образовании;
 - справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
 - медицинское заключение о состоянии здоровья (статьи 65, 69 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- 2.6. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности, разряда оплаты труда и графика работы.
- 2.7. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация школы обязана ознакомить его со следующими документами:
- а) Уставом школы;
 - б) коллективным договором;
 - в) Правилами внутреннего трудового распорядка;
 - г) должностными инструкциями;
 - д) приказами по охране труда и пожарной безопасности.
- Провести вводный и первичный инструктаж по охране труда с записью в Журналах вводного и первичного инструктажа по охране труда и техники безопасности (статья 66 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- 2.8. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.
- 2.9. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2.
- Личное дело и карточка Т-2 хранятся в школе бессрочно.
- 2.10. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до 1 месяца для замещения отсутствующего

работника. Продолжительность перевода не может превышать 1 месяца в течение календарного года.

2.11. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством и по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (статья 83, пункт 5 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда не позднее чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы на новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 7 статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.13. Увольнение:

– в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников школы проводится директором с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по статье 81 пункт 2, статьям 82, 180 Трудового Кодекса Российской Федерации;

– по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (статья 83 пункт 5 Трудового Кодекса Российской Федерации);

– «Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (статья 81 пункт 3 Трудового Кодекса Российской Федерации), и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (статья 81 пункт 5 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

2.14. В день увольнения (последний день работы) администрация школы обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет, а также документ о прохождении аттестации.

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

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3. Обязанности работников.

3.1. Все работники школы обязаны:

а. работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную

- продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжение администрации;
- б. систематически, не реже одного раза в три года, повышать свою профессиональную квалификацию;
- в. быть примером в поведении и выполнении морального долга как в школе, так и вне школы;
- г. полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;
- д. беречь общественную собственность бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;
- е. ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров (статьи 185, 69, 213, 214, 219, 266 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- 3.2. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы.
- 3.3. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- 3.4. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.
- 3.5. Приходить на работу за 10 минут до начала своих уроков по расписанию.
- 3.6. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.
- Учитель обязан:
- 3.7. Со звонком начать урок и со звонком его закончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.
- 3.8. Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.
- 3.9. Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями.
- 3.10. К первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.
- 3.11. Выполнять распоряжение учебной части точно и в срок.
- 3.12. Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.
- 3.13. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год.
- 3.14. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее 4 раз за учебный год классные родительские собрания.
- 3.15. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.
- 3.16. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:
- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
 - отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
 - удалять учащегося с уроков;
 - курить в помещениях школы;
 - созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

- проведение учебных занятий без поурочного плана, конкретизированного для данного класса.
Невыполнение требований данной статьи является нарушением трудовой дисциплины.
- 3.17. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора школы. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.
- 3.18. Во время проведения уроков не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.
- 3.19. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с неё всех работников школы.
В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
- 3.20. В помещениях школы запрещается:
- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
 - громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

4. Основные права работников образования.

Основные права работников образования определены:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (статьи 21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 239, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 380, 399);
 - законом Российской Федерации «Об образовании» (статья 55);
 - Типовым положением о школе.
- Педагогические работники имеют право:
- 4.1. Участвовать в управлении учреждением:
- обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;
 - быть избранными в совет учреждения;
 - работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;
 - принимать решения на общем собрании коллектива школы.
- 4.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.
- 4.3. Свободно выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники в соответствии с учебной программой, утвержденной в школе, методы оценки знаний обучающихся.
- 4.4. Проходить аттестацию на добровольной основе на любую квалификационную категорию.
- 4.5. Повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в 3 года.
- 4.6. Получать социальные гарантии и льготы установленные законодательством Российской Федерации, Учредителем, а также Коллективным договором школы.

5. Обязанности администрации.

Администрация обязана:

- 5.1. Организовать труд работников педагогов и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенной рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиками работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий рабочий год.
- 5.2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.
- 5.3. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшения деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

- 5.4. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.
- 5.5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.
- 5.6. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.
- 5.7. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкции по технике безопасности, санитарии и гигиене, противопожарной охране.
- 5.8. Принимать необходимые меры по профилактике травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.
- 5.9. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.
- 5.10. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно до 15 декабря предыдущего года (статья 123 Трудового Кодекса Российской Федерации), компенсировать выход на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха, предоставлять отгулы за дежурство во внеурочное время.
- 5.11. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.
- 5.12. Организовать питание обучающихся школы.
- 5.13. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры, согласно действующему законодательству.
- 5.14. Администрация школы несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в школе и участия в мероприятиях, организуемых школой. Обо всех случаях травматизма сообщает в управление образования в установленном порядке.
- 5.15. Администрация школы осуществляет свои полномочия в соответствующих случаях совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом, а также учетом полномочий трудового коллектива.

6. Основные права администрации.

Директор школы имеет право:

- 6.1. Заключать, расторгать, и изменять трудовые договоры в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.
- 6.2. Поощрять работников за добросовестный труд.
- 6.3. Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.
- 6.4. Представлять учреждение во всех инстанциях.
- 6.5. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.
- 6.6. Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.
- 6.7. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками школы. Перечень локальных актов, издаваемых с учетом мнения профсоюзного комитета, утвержден коллективным договором.
- 6.8. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 6.9. Совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной, и воспитательной работе осуществлять контроль за деятельностью учителей и воспитателей, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.

- 6.10. Назначать классных руководителей, председателей методических объединений, секретаря педсовета.
- 6.11. Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности школы, Совета школы.

7. Рабочее время и его использование, время отдыха.

- 7.1. В 1 – 11 классах школы установлена 5-дневная рабочая неделя с 2-я выходными днями. Начало учебных занятий в 9⁰⁰ час. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, обслуживающего и учебно-воспитательного персонала определяется графиком работы, составляемым из расчета 40-часовой рабочей недели. Графики работы утверждаются директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.
- 7.2. Время начала и окончания работы для каждого работника определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы по согласованию с Профсоюзной организацией.
- 7.3. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями возлагаемыми на них Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка, не более чем 36 часов в неделю (статья 333 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- 7.4. Порядок регулирования рабочего времени педагогических работников в период учебного года и каникулярное время регулируется Положением о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации, утвержденного приказом Минобрнауки Российской Федерации от 01.03.2004 года №45.
- 7.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение к работе отдельных работников в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу директора школы и личного заявления работника с учетом мнения профсоюзного комитета с предоставлением других дней отдыха в количестве согласно Коллективному договору во время не совпадающее с очередным отпуском. Работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 7.6. Запрещается привлекать к дежурству и некоторым видам работ в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет, и работников в возрасте до восемнадцати лет.
- 7.7. В каникулярное время работники школы привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории школы, охрана школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.
- 7.8. Очередность и представление ежегодных и дополнительных отпусков устанавливается администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условия для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам школы, как правило, предоставляются в период летних каникул (статьи 114, 115, 123, 124, 116, 117, 119, 286 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- 7.9. Предоставление отпусков:
- очередные отпуска предоставляются согласно графика, составленного до 15 декабря предыдущего года (статьи 123, 124, 114, 115 Трудового Кодекса Российской Федерации);
 - дополнительных отпусков при работе на вредных условиях труда (статьи 116, 117, 119 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- без сохранения заработной платы (статьи 128, 263 Трудового Кодекса Российской Федерации);
 - по совместительству (статья 286 Трудового Кодекса Российской Федерации);
 - предоставление педагогическим работникам отпуска до года через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (статья 47 пункт 5 закона «Об образовании в Российской Федерации»);
 - предоставление отпуска директору школы оформляется приказом по управлению образования администрации муниципального образования – Клепиковский муниципальный район.
- 7.10. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы с учетом мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск. При этом:
- а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;
 - б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
 - в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.
- Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе (статья 66 «Типового положения об образовательном учреждении»).
- 7.11. В соответствии с возможностями школы и учебной нагрузки, не превышающей 25 часов в неделю, учителям может быть представлен методический день на повышение квалификации, посещение областных, районных семинаров-практикумов, заседаний предметных методических объединений и творческих групп для самообразования. В связи с производственной необходимостью администрация имеет право изменить режимы работы учителя (вызвать на замещение заболевшего учителя, временно увеличить нагрузку).
- 7.12. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе и в столовой в рабочее время. Дежурный учитель по школе начинает свою работу за 20 минут до начала первого урока, организует дежурство учащихся по школе и заканчивает не ранее, чем через 20 минут после окончания своего последнего урока, проверив порядок в школе.
- Дежурный учитель по столовой обеспечивает соблюдение учащимися дисциплины и этикета во время приема пищи.
- График дежурств утверждается директором школы по согласованию с профкомом.
- 7.13. Во время каникул педагогические работники привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего средней учебной нагрузки в день. График работы в каникулы, разработанный с учетом мнения профсоюзного комитета, доводится до сведения работников не позднее 3 дней до начала каникул.
- В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.
- 7.14. Заседание педагогического совета проводится один раз в четверть продолжительностью 2 – 3 часа, методических объединений, семинаров – один раз в четверть, продолжительностью не более полутора часов, собрания школьников – 1 часа, занятия кружков, секций от 45 мин. до 1,5 часов.
- 7.15. График ежегодных отпусков составляется администрацией в соответствии с нуждами школы и учетом мнения профсоюзного комитета.

7.16. Технические работники школы обязаны быть на рабочем месте не позже чем за 20 минут до начала рабочего дня школы или согласно графику работы, утвержденному директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета.

8. Поощрения за успехи в работе.

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную безупречность в работе, новаторство в труде и другие достижения в работе администрацией школы применяются следующие поощрения работников:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премий;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение грамотой;
- д) представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации», к наградам орденами и медалями Российской Федерации.

Поощрения применяются администрацией школы совместно или с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

Поощрения (стимулирующие выплаты, награждения и др. применяемые к работникам) производятся согласно положений, утвержденных руководителем и с учетом мнения профсоюзного комитета (статья 144 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

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

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 Трудового Кодекса Российской Федерации, статья 81 пункты. 5, 6, 8 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

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

Дисциплинарное расследование нарушением педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся) (статья 45 пункт 2.3 закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»).

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

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

Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику по расписку в 3-х дневный срок со дня подписания.

- 9.5. Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию.
- 9.6. Директор школы вправе снять взыскание досрочно по ходатайству непосредственно руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового поступка и проявил себя как добросовестный работник (статья 194 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- 9.7. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:
- «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (статья 81 пункт 5 Трудового Кодекса Российской Федерации).
 - «прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня» (подпункт «а» пункта 6 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации).
 - «совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий» (статья 81 пункт 6 подпункт «г» Трудового Кодекса Российской Федерации).
 - однократного грубого нарушения руководителем школы, его заместителями своих трудовых обязанностей (статья 81 пункт 10 Трудового Кодекса Российской Федерации).
 - повторного в течение одного года грубого нарушения Устава школы (статья 336 пункт 1 Трудового Кодекса Российской Федерации; пункт 1 статьи 48 закона «Об образовании в Российской Федерации»);
 - насильственное воспитание над личностью обучаемого (пункт 3 статьи 48 закона «Об образовании в Российской Федерации»);
 - появление на работе в нетрезвом виде (статья 81 пункт 6 «б» Трудового Кодекса Российской Федерации).
 - совершение работником аморального поступка несовместимого с продолжением данной работы (статья 81 пункт 8 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- 9.8. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (статья 336 пункт 2 Трудового Кодекса Российской Федерации) является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.
- 9.9. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в Правилах к работнику не применяются.
- 9.10. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета (председатель и заместитель) не могут быть уволены без согласия вышестоящего профсоюзного органа (статья 374 Трудового Кодекса Российской Федерации).

10. Заключительные положения.

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

*Приложение №7
К Коллективному договору между администрацией и
первичной профсоюзной организацией Муниципального
образовательного учреждения «Колесниковская
средняя общеобразовательная школа» по обеспечению
социально-экономических и правовых гарантий
работников отрасли на 2022 – 2024 гг.*

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий с ненормированным рабочим днём, которым положен дополнительный отпуск.

Директор общеобразовательного учреждения – 7 дней.

*Приложение №8
к Коллективному договору между администрацией и
первичной профсоюзной организацией МОУ
«Колесниковская средняя общеобразовательная
школа» по обеспечению социально-экономических и
правовых гарантий работников отрасли
на 2022 – 2024 г.г.*

СОГЛАШЕНИЕ

по проведению мероприятий по охране труда на 2022 год
МОУ «Колесниковская средняя общеобразовательная школа»

Администрация и профком МОУ «Колесниковская СОШ» заключили настоящее соглашение
о выполнении следующих мероприятий по охране труда в 2022 году

№п/ п	Содержание мероприятий	Стоимость работ	Сроки выполнения	Ответственные за выполнение мероприятий
1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ				
1	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации		Август, декабрь	Деткина Л.П.
2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ				
1	Косметический ремонт зданий общеобразовательного учреждения	10 000 руб.	до 01.09.2019	Михалева Г.А. Деткина Л.П.
2.	Проверка работоспособности приточно-вытяжной вентиляции	3500 руб.	Согласно графику	Михалева Г.А.
3.	Экспертиза промышленной безопасности.	35000 руб.	Согласно графику	Михалева Г.А. Дёгтев В.Ф.
3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ				
1	Медицинский осмотр всех работников школы	33 000 руб.	Согласно графику	Михалева Г.А., уполномоченное лицо по ОТ
2	Обеспечение медикаментами (аптечки)	3000 руб.	В течении года	Михалева Г.А. Деткина Л.П.
4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СПЕЦОДЕЖДЫ				
1	Приобретение специальной одежды в соответствии с нормами выдачи спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	10 000 руб.	В течении года	Михалева Г.А. Клиншова Н.В. Деткина Л.П.
5. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ				
1	Огнезащитная обработка образовательного учреждения	3500 руб.	В течении года	Исаев А.И.
6. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ЭЛЕКТРОХОЗЯЙСТВУ				
1	Испытание средств индивидуальной защиты от поражения электрическим током	4 000 руб.	2 раза в год	Колобаев И.С.

Перечень приложений.

Приложение №1. Положение о постоянной двухсторонней комиссии по заключению и контролю выполнения Коллективного договора Муниципального общеобразовательного учреждения «Колесниковская средняя общеобразовательная школа».

Приложение №2. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций муниципального образования - Клепиковский муниципальный район длительного отпуска сроком до 1 года.

Приложение №3. Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников.

Приложение №4. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих средств.

Приложение №5. Перечень должностей и профессий, которым положены компенсационные выплаты за вредные условия труда по результатам специальной оценке условий труда.

Приложение №6. ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ Муниципального общеобразовательного учреждения «Колесниковская средняя общеобразовательная школа».

Приложение №7. Перечень профессий с ненормированным рабочим днём, которым положен дополнительный отпуск.

Приложение №8. Соглашение по проведению мероприятий по охране труда на 2022 год в муниципальном общеобразовательном учреждении «Колесниковская средняя общеобразовательная школа».