

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СЛОБОДСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ –
МИХАЙЛОВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ
РАЙОН РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ
на 2023 – 2025годы**



МОУ Слободская СОШ
2023 год

Понятия, применяемые в Коллективном договоре.

Работники – работники муниципального общеобразовательного учреждения «Слободская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области (далее МОУ Слободская СОШ).

Работодатель – директор муниципального общеобразовательного учреждения «Слободская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области.

Профсоюз – первичная профсоюзная организация муниципального общеобразовательного учреждения «Слободская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области.

Орган Профсоюза – профком первичной профсоюзной организации муниципального общеобразовательного учреждения «Слободская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области и члены профсоюза, которые входят в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации т Рязанской области с учетом Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, заключенного между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021- 2023 годы (далее общероссийское отраслевое Соглашение¹), Регионального Соглашения между Правительством Рязанской области, профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2022- 2024 годы, Районным трехсторонним соглашением между администрацией муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области, управлением образования и молодежной политики администрации муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области и районной профсоюзной организацией работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023-2025 годы (далее Трехстороннее соглашение), с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых условий для работников,

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

усилению социальной защиты и повышению уровня их жизни, обеспечению стабильной и эффективной деятельности организации, находящейся в ведении министерства образования и молодежной политики Рязанской области.

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

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

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

1.2. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- работники МОУ Слободская СОШ в лице их полномочного представителя – Председателя первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ ;
- работодатель в лице директора МОУ Слободская СОШ.

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников МОУ Слободская СОШ.

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

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

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Профсоюз является полномочным представителем работников при разработке и заключении Коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально - экономических проблем, в частности по оплате труда, нормированию труда, социальным льготам и компенсациям, другим вопросам в пределах их компетенции.

1.4.2. Непосредственно в учреждении регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателем осуществляется путем заключения коллективного договора.

Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, общероссийским отраслевым Соглашениям и районным трехсторонним Соглашением.

В Коллективном договоре учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4.3. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются Дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения работников МОУ Слободская СОШ.

Дополнительное соглашение подлежит регистрации в Министерстве труда и социальной защиты населения Рязанской области.

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

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

1.4.5. Текст Коллективного договора доводится до всех работников МОУ Слободская СОШ под роспись его подписания, а также вновь поступивших на работу до заключения трудового договора. Текст Коллективного договора размещается на официальном сайте МОУ Слободская СОШ (<https://Slobodskaya.gosuslugi.ru>).

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

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

Итоги выполнения Коллективного договора рассматриваются на профсоюзном собрании ежегодно на совместном заседании с администрацией и доводятся до сведения членов коллектива учреждения.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2023 года.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон соглашения

2.1. В целях развития социального партнерства, **стороны признали необходимым:**

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

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

- статистические данные по численности обучающихся, работающих в МОУ Слободская СОШ;

- расчётные показатели и информацию о состоянии бюджетного финансирования МОУ Слободская СОШ;

- информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;

- информацию о состоянии материально-технической базы МОУ Слободская СОШ, условий и охраны труда;

- показатели кадровой обеспеченности;

- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;

- информацию о порядке и условиях предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам, педагогам в сельской местности;

- проекты законодательных и иных нормативно-правовых актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Работодатель обеспечивает выполнение следующих пунктов:

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

2.2.2. Обеспечивает участие представителя первичной профсоюзной организации в работе аттестационной комиссии педагогических работников.

2.2.3. Учитывает при оценке эффективности деятельности учреждения наличие и реализацию коллективного договора, социальных программ и проектов.

2.2.4. Рекомендует работодателям предусматривать в коллективных договорах обязательства по созданию условий для проведения социально-культурной и иной работы в учреждении в соответствии со статьей 28 ФЗ «О профессиональных союзах».

2.3. Профком:

2.3.1. Выступает инициатором начала переговоров по работе над Коллективным договором на новый срок за три месяца до окончания действующего.

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

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

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

2.3.5. Осуществляет систематический анализ, контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3.6. Анализирует поступающие от отдельных членов Профсоюза предложения по улучшению работы учреждения образования и направляет предложения руководителю.

2.3.7. Организует обучающие семинары, в том числе в режиме on-line, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь профсоюзному активу, размещает соответствующие материалы на сайте организации.

2.3.8. Способствует повышению эффективности заключенного коллективного договора, участия в конкурсе коллективных договоров региона.

2.4. В целях развития социального партнерства стороны:

2.4.1. Обязуются выстраивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно- договорного регулирования социально-трудовых отношений, способствовать решению через соглашения вопросов, не урегулированных действующим законодательством.

2.4.2. Признают необходимость и важность функционирования на равноправной основе региональной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров и заключению Коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного контроля за ходом выполнения договора.

Срок полномочий комиссии – весь период действия договора.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

3.1. Стороны в пределах своей компетенции договорились:

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

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

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

3.1.3. В целях реализации принципа государственно-общественного управления образованием Профсоюз работников участвуют в работе управляющих, попечительских советов, комиссий по распределению стимулирующей части заработной платы и премий.

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

3.2. **УОиМП** и администрация МОУ Слободская СОШ ежегодно обеспечивает включение в проект районного бюджета на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период) расходов на:

- 1) оплату труда работников;
- 2) оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей образовательных учреждений;
- 3) проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников образования (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;
- 4) предоставление и оплату льгот по коммунальным услугам специалистам сферы образования, работающим на селе;
- 5) капитальный и косметический ремонт МОУ Слободская СОШ;
- 6) субвенции местному бюджету в размере, необходимом для реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников МОУ Слободская СОШ, расходов на учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов) в соответствии с нормативами, установленными законами субъекта Российской Федерации;
- 8) отдых и оздоровление работников образования.

4. Трудовые отношения

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

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

4.1.2. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации не допускается.

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

4.2. Стороны договорились, что:

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

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

4.2.3. К массовому высвобождению работников в отрасли относится:

- ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 10 и более человек;- увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

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

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

поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет работы. Порядок учета указанных и других оснований определяется коллективным договором.

4.2.5. При приеме на работу оформлять трудовые отношения с работниками в письменном виде с учетом интереса сторон. Срочные трудовые договоры заключаются только в исключительных случаях (предусмотренных законом) или в интересах работника. Проект трудового соглашения согласуется с председателем Профкома.

4.2.6. Не допускать перевода работников без их согласия на другую работу, приводящую к существенному изменению условий труда.

4.2.7. Увольнение работника по инициативе работодателя осуществлять по статьям ТК РФ (ст.81 ТК РФ)

4.2.8. Руководитель организации обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях: переезда работника на новое место жительства; зачисления на учебу в образовательную организацию; выхода на пенсию; необходимости длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет; необходимости ухода за больным или престарелым членом семьи.

4.2.9. При увольнении руководителя образовательной организации по п.2 ч.1 ст. 278 ТК РФ работодатель должен учитывать законные интересы организации, не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

Изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации, если он согласен работать в новых условиях.

4.2.10. Профсоюзные организации имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления мотивированные предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (п.3 ст. 12 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

4.2.12. Ежегодный отпуск предоставляется работникам с рабочего дня недели.

4.2.13. Работникам МОУ Слободская СОШ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с приложением № 2.

4.2.14. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев,

его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

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

4.2.16. Организация, с учетом производственных и финансовых возможностей, может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

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

4.3. Работодатель в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

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

4.3.2. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной 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.

4.3.3. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество 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, реорганизации МОУ Слободская СОШ.

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

4.3.4. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методического кабинета), осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.3.5. Не допускать в течение учебного года отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства и выполнении должностных обязанностей классного руководителя, регламентируемых иными локальными актами общеобразовательной организации, за исключением случаев сокращения количества классов. Определять кандидатуры педагогических работников, которые в следующем году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

4.3.6. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с замещением, производится администрацией Школы с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы, при наличии уважительных причин, не рассматривается как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4.3.7. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпуске в связи с рождением ребенка, может изменяться только на тех же основаниях, что и работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

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

Учителям для методической работы и повышения квалификации предоставляется:

- с недельной нагрузкой 18 часов - 1 (один) день в неделю;
 - с недельной нагрузкой свыше 18 часов – на усмотрение Администрации Школы.
- Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительские собрания, заседания МО школы) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

4.3.9. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

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

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

вынужденных перерывов (более двух «окон») вводятся компенсационные выплаты или работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые дни к очередному отпуску работника:

- два «окна» - три календарных дня к отпуску.

Учителям, по возможности, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации, если то позволяет нагрузка и загруженность работника.

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

4.4. Профсоюз обязуется:

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

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

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

4.4.4. Обеспечивать представительство и защиту социально–трудовых прав и интересов работников организации.

4.4.5. Организовывать обучающие семинары, в том числе в режиме on-line, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь профсоюзному активу, руководителям образовательных организаций по вопросам трудового законодательства, размещать соответствующие материалы на сайте школы.

5. Оплата труда

5.1. Стороны в пределах своей компетенции договорились:

5.1.1. Системы оплаты труда работников МОУ Слободская СОШ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзными органами в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Рязанской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области и органов местного самоуправления, примерными Положениями об оплате труда

работников образовательных организаций, утвержденными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

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

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

- разрабатывает Положение об оплате труда работников образовательных организаций, которое является приложением к коллективному договору.

Предусматривают в положении об оплате труда работников МОУ Слободская СОШ 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;

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

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

5.1.3. Положение об оплате труда работников образовательных организаций образования включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее – должностные оклады) работников, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников организаций в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

– условия оплаты труда руководителя организации.

5.1.4. Стимулирующий фонд оплаты труда работников составляет не более 30 процентов фонда оплаты труда МОУ Слободская СОШ.

5.1.5. В случаях, когда системы оплаты труда работников организаций предусматривают увеличение размеров окладов (ставок), применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам (ставкам), то изменение оплаты труда осуществляется:

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

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

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

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

– при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

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

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

5.1.8. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли, сохранять работникам организации образования, участвовавшим в забастовке, заработную плату в полном объеме.

Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора, соглашения 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, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.1.9. Оплата труда библиотечного работника МОУ Слободская СОШ производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников занятых в соответствующих сферах.

5.1.10. Установленное вознаграждение за классное руководство начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников МОУ Слободская СОШ и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

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

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

5.1.12. По результатам мониторинга совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда и обеспечивать их реализацию в МОУ Слободская СОШ.

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

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

5.1.15. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, независимо от преподаваемого предмета (дисциплин, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «Старший» (воспитатель – старший воспитатель, методист – старший методист, инструктор-

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

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

5.2.1. Для педагогических работников наполняемость классов, групп, с учётом санитарных правил и норм является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размер такой доплаты организация определяет самостоятельно, что фиксируется в коллективных договорах.

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

5.2.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями (приложение 1).

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 вредными (или)

опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

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

5.3.4. Ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 1000 рублей;

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)- 1000 рублей;

- руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР- 1000 рублей;

- руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин- 1000 рублей;

- работникам, награжденным грамотами Министерства образования РСФСР, СССР, союзных республик, грамотой «Почетный работник образования РФ» - 500 рублей;

- педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов – 300 рублей.

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

5.3 4. В целях закрепления молодых педагогов в Школе установить им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 3000 руб. – специалистам со средне-специальным образованием, 5000 руб. – специалистам с высшим образованием; студентам вузов, впервые принятым на педагогическую деятельность, получающим педагогическое образование в вузах (в очной или заочной форме), обучающимся по образовательным программам – 3 тысячи рублей. Эти преподаватели после получения диплома имеют право претендовать в районе на единовременное пособие, как молодые специалисты. Основание: Федеральным законом от 8 июня 2020г. № 165-ФЗ в статью 46 ФЗ « Об образовании в Российской Федерации» внесены изменения, согласно которым к занятиям педагогической деятельностью допускаются студенты вузов после 3 курса и студенты 2 курса, обучающиеся по специальности.

5.4. Профком:

5.4.1. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам образования, правильностью её исчисления.

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

5.4.3. Обеспечивает представительство и защиту социально–трудовых прав и интересов работников МОУ Слободская СОШ.

Вносит в местные органы власти предложения по усилению социальной защиты, совершенствованию законодательства о социальных гарантиях работников МОУ Слободская СОШ.

5.4.4. Анализирует социально – экономическое положение работников отрасли, взаимодействует с депутатами Слободского сельского поселения муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области при разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников МОУ Слободская СОШ.

6. Гарантии содействия занятости и переобучения Работников

6.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

6.2. Работодатель в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

6.2.1. В целях оказания поддержки работников, высвобождаемых из организаций в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией учреждений, совместно с руководителями организаций предпринимают следующие меры:

- предупреждают работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца; (в соответствии со ст.180 ТК РФ)

- по договоренности сторон предоставляют в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы в течение пяти календарных дней.

6.2.2. Проводит совместно с профсоюзными органами анализ кадрового обеспечения МОУ Слободская СОШ, в том числе: возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам, и на его основе разрабатывает меры по развитию системы переподготовки и повышения квалификации работников МОУ Слободская СОШ.

6.2.3. Организует систему повышения квалификации педагогических работников Школы, содействует переподготовке специалистов на педагогические специальности с учетом потребности Школы, определяет формы повышения квалификации и переподготовки, перечень необходимых профессий с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст.196 Трудового кодекса РФ)

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

6.2.5. Обеспечивает своевременную и качественную аттестацию педагогических и руководящих кадров МОУ Слободская СОШ в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком аттестации педагогических работников МОУ Слободская СОШ, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276.

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

1. длительной нетрудоспособности,
2. отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком,
3. длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
4. отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»,
5. службы в рядах Вооружённых Сил России;
6. работы на выборных должностях;

а также:

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

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

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

- за год до наступления пенсионного возраста;
- восстановления на работе педагогического работника по решению государственной инспекции труда или суда в случае его незаконного увольнения;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении квалификационной категории).

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

Срок действия пункта 6.2.6. не может превышать 1 года и воспользоваться им можно не более чем один раз.

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в

допризывной подготовки	основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения(кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения(кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств,	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования

культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении среднего профессионального образования.
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего) ГОУ ДПО РИРО, методических служб муниципального уровня

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель МОУ Слободская СОШ.

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

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

1) педагогические работники, награжденные:

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

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»;

2) лица, имеющие ученые степени и звания;

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

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

5) педагогические работники, подготовившие в межаттестационный период победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад,

конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Рязанской области и Министерством образования и науки РФ;

6) педагогические работники, осуществляющие не менее трех лет работу по наставничеству;

7) педагогические работники, которые в третий и последующие разы аттестуются на соответствующую квалификационную категорию.

Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от демонстрации уроков ни по одному из оснований, перечисленных в п. 6.2.7.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводится работодателем до сведения выборного органа

соответствующей первичной профсоюзной организации МОУ Слободская СОШ, не позднее чем за месяц до ее начала.

6.3. Стороны признают необходимым рекомендовать руководителям организаций и органам управления образованием района:

6.3.1. Педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Порядок предоставления фиксируется в трудовом договоре работника или коллективном договоре.

6.3.2. Включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

- предпенсионного возраста;

- испытывающих затруднения:

а) в связи с техническим переоснащением и развитием организаций;

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

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

6.5. Профком обязуется:

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

6.5.2. Представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации МОУ Слободская СОШ, сокращении рабочих мест и принимать меры по защите прав работников, в том числе осуществлять контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

6.5.3. Проводить семинары-совещания, обучение профсоюзного актива и руководителей организаций и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации организаций.

6.5.4. Принимать участие в аттестации педагогических и руководящих работников.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Все выплаты и доплаты по коллективному договору выплачиваются исходя из фонда оплаты труда своего учреждения. Начислять все выплаты с базового оклада

7.1. Стороны договорились:

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

- выплату работникам, выходящим на пенсию (оформление пенсии), единовременных пособий в соответствии с их стажем работы в одном учреждении:

- стаж работы в образовании 5-10 лет – 1,5 базовых оклада (ставки);

- стаж работы в образовании 11-20 лет – 2 базовых оклада (ставки);

- выплату работникам, уходящим на пенсию (увольнение) – 2 базовых оклада (ставки).

- единовременную выплату работникам за подготовку учеников – медалистов, победителей олимпиад – от 10 до 35 % оклада (ставки);

- предоставление работникам льгот и компенсаций по содержанию детей в дошкольных организациях;

- доплату работникам, награждённым федеральными, региональными, муниципальными наградами в области образования – от 10 до 30 % от базового оклада (ставки);

- льготы на проезд работникам образования, проживающим в городах, районных центрах, работающим в сельских и поселковых организациях образования;

- выплату выпускникам педагогических учебных заведений, начинающим работу, единовременного пособия на хозяйственное обзаведение 50000 рублей;

Предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков:

- за достижение высоких результатов в труде (победителей районных, областных, конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» и др. – 3 календарных дня;

- за подготовку учащихся призеров районных, областных олимпиад и соревнований – 3 календарных дня;

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

- уполномоченному по охране детства – 3 календарных дня;

Единовременную выплату к юбилейным датам:

50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет (мужчины и женщины) – 1500 рублей

Материальную помощь:

- заболевание, не требующее нахождения в стационаре от 10 и более дней – 500 рублей;

- заболевание, требующее лечение в стационаре 10 и более дней – 1000 рублей;

- заболевание, требующее хирургического вмешательства и (или) длительного восстановления – 2 базовых оклада(ставки).

- материальную помощь работникам при рождении ребёнка – 5000 рублей;
- смерти близких родственников (мать отец, муж, жена, дети, бабушка, бабушка, брат, сестра) – 2 базовых оклада;
- материальную помощь в случае смерти работника школы оказывать близким родственникам или лицу, проводившему похороны – 2 базовых оклада.

7.1.2. В целях упорядочения расходования профсоюзных средств, находящихся в распоряжении районного комитета Профсоюза, усиления ответственности руководителей профорганов при оформлении документов на оказание материальной помощи членам профсоюза устанавливаются следующие основания и размер оказания материальной помощи:

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

9	Частичная компенсация стоимости санаторно-курортной путёвки в размере	30% - если стоимость путёвки не превышает 30 тысяч рублей; 25% - если стоимость путёвки не превышает 50 тысяч рублей; 20% - если стоимость путёвки не превышает 80 тысяч рублей; 15% - если стоимость путёвки более 80 тысяч рублей.
10	Состояние здоровья члена профсоюза, а также детей (иждивенцев), связанное с угрозой для жизни, находящихся в больнице на лечении более 1 месяца	до 3000 рублей
11	Оказание материальной помощи остро нуждающимся членам профсоюза в исключительных случаях, объективно нарушающих жизнедеятельность члена Профсоюза, возникших по независящим от него причинам.	До 2000 рублей
12	Денежный подарок в размере	До 2000 рублей
13	Премия членам профсоюза	до 2000 рублей
14	Материальная помощь в связи с рождением ребенка (выплату производить матери)	до 2000 рублей

7.1.3. Дети работников муниципальных общеобразовательных организаций имеют право на первоочередной прием в детские дошкольные организаций.

7.1.4. Работникам МОУ Слободская СОШ, получающим профессиональное образование, а также второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение работодателем, предоставляются гарантии и

компенсации, соответственно предусмотренные законодательством РФ для работников, получающих образование впервые.

7.1.5. Работодатель предоставляет работникам (по соответствующему заявлению) оплачиваемые, свободные от работы календарные дни по следующим причинам:

- бракосочетание – 3 календарных оплачиваемых дней, 2 дня за свой счет (бракосочетание работника, близких родственников (дети, брат, сестра));
- рождение ребенка – 3 календарных оплачиваемых дня, 2 за свой счет;
- смерть близких родственников (мать, отец, муж, жена, бабушка, дедушка, сестра, брат) – 3 календарных оплачиваемых дня, 2 за свой счет;
- проводы в армию близкого родственника (дети) – 3 календарных дня.

7.1.6. Бухгалтеру предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж работы, продолжительность которого определяется администрацией школы и председателем первичной профсоюзной организации:

Группа должности	Стаж бухгалтерской работы	Продолжительность дополнительного отпуска
Младшая должность/ бухгалтер 1 категории	От 3 до 10 лет	4 календарных дня
	От 10 до 15 лет	6 календарных дней
	Свыше 15 лет	8 календарных дней

7.1.7. Работодатель предоставляет работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (за свой счет) в каникулярное время или период, согласованный с работодателем (в том числе присоединяя его к основному), в следующих случаях:

- учителям и преподавателям при частой подмене временно отсутствующих коллег – до 6 дней;
- работа без больничных листов – из расчета два календарных дня за каждое полугодие;
- переезд на новое место жительства – до 3 дней;
- не освобожденному председателю профсоюзной организации – до 5 дней;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательной организации.

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

7.2.1. В соответствии с Законом Рязанской области «О предоставлении компенсаций по оплате жилых помещений и коммунальных услуг отдельным категориям специалистов сельской местности и рабочих посёлках (посёлках городского типа) педагогические работники МОУ Слободская СОШ, работающие и проживающие в сельской местности, рабочих посёлках и посёлках городского типа, педагогические работники сельских школ, проживающие в близлежащих городах и совместно проживающие с ними члены их семей, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Данное право сохраняется за педагогическими работниками - пенсионерами, проживающими в сельской местности и совместно проживающими с ними членами их семей, если общий стаж работы названных специалистов

составляет не менее 10 лет. Право на получение компенсаций сохраняется за специалистами, если на момент выхода на пенсию они имели это право.

7.2.2. Работникам Школы при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в пределах выделенных Школе средств.

7.2.3. Считать важным создание в организации системы наставничества. Предусматривать в Положении об оплате труда образовательной организации доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада, ставки.

7.3. Профком обязуется:

- оказывать бесплатно консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

- оказывать помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

7.4. Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц:

- за отработанную первую половину месяца выплачивать 15 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца выплачивать 30 числа текущего месяца.

7.5. Все выплаты, доплаты стимулирующего характера производить, исходя из фонда оплаты труда учреждения и начислять их от базового оклада.

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

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

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

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

8. Молодёжная политика.

8.1. В целях развития потенциала системы образования, 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.

8.2. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в МОУ Слободская СОШ в течение трех лет после окончания учебы.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с МОУ Слободская СОШ 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.

8.3. 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.

8.4. Молодой специалист имеет право на защиту социально-экономических и трудовых прав:

- закрепить наставника в первый год работы в МОУ Слободская СОШ;
- установить наставнику доплаты за проводимую работу – 10% от базового оклада;
- с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата;
- размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- повышать профессиональную квалификацию молодых работников – участие в районных методических объединениях молодых специалистов, конкурсах муниципального и регионального уровней;

- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы- участие в туристических слетах, конкурсах художественной самодеятельности.

9. Охрана труда

В целях, создания здоровых и безопасных условий труда работников, обеспечения безопасности учебного процесса в МОУ Слободская СОШ:

9.1. Работодатель в пределах своей компетенции:

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

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

9.1.2. Формирует службу охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса с введением освобожденной должности специалиста по охране труда в УОиМП.

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

9.1.4. Организует совместно с компетентными органами в установленном порядке проведение технической инвентаризации зданий и сооружений, относящихся к сфере образования Михайловского района Рязанской области, определяет возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации.

9.1.5. Способствует решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в МОУ Слободская СОШ:

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

9.1.6. Требуется от Администрации школы обеспечения работника столовой (повара) МОУ Слободская СОШ спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с Приказами: Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997н., Приказом Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г. №65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви» (в редакции Приказа Минздрава СССР от 16.09.1988 г. № 713), Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. № 68(в ред. Постановления Минтруда России от 17.12.2001г. №85), СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций» (утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 15 мая

2013г. №26) Обеспечивает работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с Приказами.

Потребность в специальной одежде, специальной обуви и других средствах индивидуальной защиты по МОУ Слободская СОШ на 2023 – 2025 гг.

№п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	2023 год	2024 год	2025 год
11*	Водитель	При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:				
		- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 шт.	1 шт.	1 шт.
		- Перчатки с точечным покрытием	12 пар	1 шт.	1 шт.	1 шт.
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	1 шт.	1 шт.	1 шт.
		Сигнальный костюм	1 шт	1шт	1 шт	1 шт
19*	Гардеробщик; Учитель информатики (с учетом п. 4 примечаний к настоящим нормам)	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 шт.	1 шт.	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 шт.	1 шт.	1 шт.
56*	Котельщик; машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; оператор теплового	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 шт.	1 шт.	1 шт.

	пункта; кочегар технологических печей; аппаратчик нагрева теплоносителей					
		- Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.			
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	12 пар	12 пар	12 пар
		- Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары	2 пары	2 пары	2 пары
		- Щиток защитный лицевой	до износа			
		- Очки защитные	до износа			
		- Каска защитная	1 шт. на 2 года			
		- средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие	до износа			
62*	Лаборант по физико-механическим испытаниям; учитель физики (с учетом п.4 примечаний к настоящим нормам)	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 шт.	1 шт.	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Перчатки с полимерным покрытием	2 шт. 12 пар	 12 пар	 12 пар	 12 пар
		- Очки защитные	до износа			
		- Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие	до износа			

66*	Лаборант химического анализа; лаборант техник (всех наименований); лаборант по анализу; лаборант пробирного анализа; учитель химии (с учетом п.4 Примечаний к настоящим нормам)	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт			
		- халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	1 шт	1 шт	1 шт
		- фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный			
		- перчатки с полимерным покрытием	12 пар	12 пар	12 пар	12 пар
		- перчатки с точечным покрытием	до износа			
		- перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	12 пар	12 пар	12 пар
		- очки защитные	до износа			
122*	Повар; помощник повара; пекарь; кондитер	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	1 шт	1 шт	1 шт
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	2 шт.	2 шт.	2 шт.
		- Нарукавники из полимерных материалов	до износа			

135*	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по благоустройству; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 шт.	1 шт.	1 шт.
		- сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 пара	1 пара	1 пара
		- перчатки с полимерным покрытием	6 пар	6 пар	6 пар	6 пар
		- перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	12 пар	12 пар	12 пар
		- щиток защитный лицевой	до износа			
		- очки защитные - средство индивидуальной защиты фильтрующее	до износа до износа			
163*	Сторож (вахтер)	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	2 шт	2 шт	2 шт
		- сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт.	2 шт	2 шт	2 шт
		- перчатки с полимерным покрытием	12 пар	12 пар	12 пар	12 пар
171*	Уборщик служебных помещений	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	2 шт	2 шт	2 шт
		- халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	2 шт	2 шт	2 шт

		- перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12 пар	12 пар	12 пар
		- перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	24 пары	24 пары	24 пары

9.1.7. Осуществляет контроль за учреждениями по вопросам обеспечения требований охраны труда.

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

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

9.1.10. Обеспечивает проведение медицинских осмотров работников, обеспечивает их медицинскими книжками и допуском к работе за счёт средств бюджета.

9.1.11. 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 РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

9.1.12. Обобщает потребность и финансирует мероприятия по охране труда в Школе.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров. А также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное 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).

9.2. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

9.2.3. Оказывать помощь в проведении обучения руководителя МОУ Слободская СОШ требованиям охраны труда.

9.2.4. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда. В случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников МОУ Слободская СОШ предъявлять работодателям требования о приостановке работ.

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

9.2.6. Принимать, в установленном порядке, участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками МОУ Слободская СОШ.

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

9.2.8. В результате проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства, при выявлении случаев грубого нарушения требований охраны труда в МОУ Слободская СОШ, информировать УОиМП.

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

9.2.10. Принимать участие в работе комиссий по приёму в эксплуатацию МОУ Слободская СОШ в качестве независимого эксперта.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

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

10.2. Работодатель:

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

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

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

- не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении МОУ Слободская СОШ, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- обеспечивать ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора (в размере 1%), по личным заявлениям на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;

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

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

10.3. Стороны совместно принимают решение о награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных работников и рекомендуют администрации общеобразовательного учреждения и первичным профсоюзным организациям применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

10.4. Работодатели в обязательном порядке согласовывают с органом Профсоюза организаций:

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

- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
 - должностные обязанности работников;
 - правила внутреннего трудового распорядка;
 - проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.
- а так же иные положения определённые Трудовым кодексом РФ (ст. 82, 99, 105, 123,135 и др.).

10.5. Работодатель обязуется:

10.5.1. Содействовать деятельности Профсоюза всех уровней направленной на защиту трудовых прав работников МОУ Слободская СОШ.

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

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

10.6.1. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в МОУ Слободская СОШ 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.

10.6.2. 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.

11. Обязательства Профсоюза

Профсоюз обязуется:

10.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

10.2. Вносить предложения в соответствующие органы законодательной и исполнительной государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, участвовать в проведении экспертизы законопроектов и других нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников отрасли, содействовать их реализации.

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

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

10.5. 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.

10.6. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования профсоюзных организаций 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 МОУ Слободская СОШ по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

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

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

11.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются отраслевой 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 ст. 54 и 55 ТК РФ.

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения
«Слободская средняя общеобразо-
вательная школа» муниципального
образования - Михайловский
муниципальный район
Рязанской области
Директор МОУ Слободская СОШ
_____ Е.Н. Князькова

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального общеобра-
зовательного учреждения
«Слободская средняя обще-
образовательная школа»
муниципального образова-
ния – Михайловский муниципальный
район Рязанской области

Приказ № 13 от 15.03.2023г
_____ Е.Н. Князькова

_____ Е.А. Беленова
Протокол профсоюзного
собрания №__ от _____

Коллективный договор обсужден и принят на профсоюзном собрании
_____ 2023 года,
протокол № _____ от _____

Председатель первичной профсоюзной организации: _____ Е.А. Беленова
_____ 2023 года

1. Князькова Е.Н.
2. Кабанова Ю.Н.
3. Иванова Н.И.
4. Иванов М.В.
5. Беленова Е.А.
6. Семячкина И.Н.
7. Штейнмец А.А.
8. Алпатова А.А.
9. Ассоров О.В.
10. Нестерова Н.А.
11. Усанова И.В.
12. Машинская Н.Т.
13. Орехова Н.П.
14. Семячкина Е.А.
15. Викулова Т.В.
16. Коростелева Н.В.
17. Клишова Ю.А.
18. Самохвалов И.Ю.
19. Цыганов А.В.
20. Генералова М.Н.
21. Пронин С.А.
22. Догадин Д.В.
23. Потапова Е.В.
24. Сычева Е.А.
25. Сычев С.Н.
26. Зинченко Г.М.
27. Зинченко М.Г.
28. Кондрашова О.Н.

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

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

Репрографические работы на светокопировальных, диазоксикировальных и других множительных аппаратах.

Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВЧ.

Вывоз мусора и нечистот.

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

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

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

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

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

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

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

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

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

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

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

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

Работа за дисплеями ЭВМ.

Работа на деревообрабатывающих станках.

Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

Шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.

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

Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.

Работы с применением ядохимикатов.

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

Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.

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

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

№ п/п	№ пункта	Наименование профессий и работ	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)	Продолжительность сокращённого рабочего дня (в часах)
<p>XL. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ САНАТОРНО - ЛЕСНЫЕ ШКОЛЫ И ШКОЛЫ - ИНТЕРНАТЫ, ДЕТСКИЕ ДОМА, ДЕТСКИЕ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ - САДЫ (ГРУППЫ), ДЕТСКИЕ ЯСЛИ (ГРУППЫ) И ДОМА РЕБЕНКА ГРУППЫ) ДЛЯ ДЕТЕЙ, БОЛЬНЫХ ТУБЕРКУЛЕЗОМ.</p> <p>Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях:</p>				
1.	п. 1.	Библиотекарь	12	6
2.	п. 2.	Врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета, лаборатории)	12	6
3.	п. 4.	Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных	12	6
4.	п. 10.	Истопник, занятый топкой печей непосредственно в отделениях и в спальнях комнатах для туберкулезных и инфекционных больных	6	
5.	п. 11.	Кастелянша	12	6
6.	п. 12.	Мастер лечебно-производственных (трудовых) мастерских и подсобных сельских хозяйств	12	6
7.	п. 14.	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка), буфетчик, официант, мойщик посуды, банщик, сестра -хозяйка, няня, уборщик производственных помещений)	12	6
8.	п. 20.	Средний медицинский персонал	12	6
ДЕТСКИЕ ПСИХИАТРИЧЕСКИЕ (ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЕ)				

ЛЕЧЕБНО ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТДЕЛЕНИЯ, ПАЛАТЫ И КАБИНЕТЫ (КРОМЕ ПРЕДНАЗНАЧЕННЫХ ДЛЯ ЛЕЧЕНИЯ ДЕТЕЙ С ПОРАЖЕНИЕМ ЦЕНТРАЛЬНОЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ БЕЗ НАРУШЕНИЯ ПСИХИКИ); УЧРЕЖДЕНИЯ (ОТДЕЛЕНИЯ) СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ШКОЛЫ (КЛАССЫ), ШКОЛЫ - ИНТЕРНАТЫ (КЛАССЫ), ДЕТСКИЕ ДОМА (ГРУППЫ), ДЕТСКИЕ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ (ГРУППЫ) И ДОМА РЕБЕНКА (ГРУППЫ) ДЛЯ УМСТВЕННО ОТСТАЛЫХ ДЕТЕЙ И ДЕТЕЙ С ПОРАЖЕНИЕМ ЦЕНТРАЛЬНОЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ С НАРУШЕНИЕМ ПСИХИКИ, ДЕТСКИЕ ДОМА-ИНТЕРНАТЫ ДЛЯ СЛЕПОГЛУХОНЕМЫХ ДЕТЕЙ.

Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях:

10.	45	Врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета), кроме врача - лаборанта	30	6
11.	47	Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных	12	6
12.	51	Кастелянша	12	6
13.	55	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, буфетчик, официант, банщик, няня, уборщик производственных помещений)	30	6
14.	60	Средний медицинский персонал (кроме лаборанта)	30	6

ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ПРОСВЕЩЕНИЯ

15.	169	Врач учреждения здравоохранения, просвещения, социального обеспечения и дома отдыха (врач - терапевт, не работающий на участке, врач - хирург, врач - отоларинголог, врач - офтальмолог и др.)	12	6
16.	172	Средний и младший медицинский персонал детских стационаров (отделений, палат и групп) учреждений здравоохранения и социального обеспечения и групповой медицинский персонал детских яслей и яслей - садов	12	
17.	174	Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения	12	
18.	179	Врач, средний и младший медицинский персонал лечебно-профилактических учреждений (отделений, групп), учреждений (отделений, групп) социального обеспечения, учреждений (групп) просвещения для детей с физическими дефектами или с поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушения психики	12	

XLIII. ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

19.	35	Дезинфектор	6	
20.	46	Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом	6	
21.	85	Машинистка, постоянно работающая на пишущей машинке	6	

22.	92	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе: а) при загрузке вручную б) при механизированной загрузке	12 6	
23.	93	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидком топливе и газе	6	
24.	109	Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрографических репродукционных аппаратах типа ЭРА-1, ЭРА-Ф и "КСЕРОКС"	6	
25.	117	Повар, постоянно работающий у плиты	6	
26.	128	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную)	12	
27.	170	Рабочие прачечных, <i>*(рабочий по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин)</i> занятые: в) в стиральном цехе или отделении (сушильщик белья, машинист по стирке спецодежды, подсобный (транспортный) рабочий, стиральщик белья, отжимщик белья на центрифугах, уборщик производственных помещений); д) на стирке белья и спецодежды <i>*(рабочий по стирке и ремонту спецодежды)</i> вручную	6 12	
28.	182	Работники, постоянно работающие на вычислительных машинах, а также перфораторщик, оператор, верфикаторщик, сортировщик и табуляторщик, работающие на машиносчетных станциях	6	
29.	204	Стеклографист (ротаторщик)	6	
30.	211	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	6	
XXXVIII. ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЕ ХОЗЯЙСТВО И БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ НАСЕЛЕНИЯ				
31.	48	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную), занятый очисткой выгребных и помойных ям	12	

Примечание:

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

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

В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года №997н, приказом Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 года №65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви» (в редакции Приказа Минздрава СССР от 16.09.1988г. №713), постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 года №68 (в редакции Постановления Минтруда России от 17.12.2001г. №85), СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» (утверждено постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 15 мая 2013 года №26)

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

	Подсобный транспортный рабочий;	производственных загрязнений и механических воздействий	
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		При работе с лесоматериалами выдаются дополнительно;	
		- Очки защитные	до износа
		При работе с углем, песком, коксом, торфом и битумом; к вышеуказанному перечню выдаются дополнительно:	
		- Средство индивидуальной защиты 1 до износа органов дыхания фильтрующее	
		Вместо указанного костюма для защиты выдаётся:	
	- Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	1 шт.	
23.*	Дворник; уборщик территорий	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		<i>На наружных работах зимой дополнительно: смотреть п. 1, п.п. а) примечания к настоящим нормам.</i>	
29.*	Заточник; Сверловщик; Станочник деревообрабатывающих станков; Станочник широкого профиля; Строгальщик; Токарь; Мастер трудового и производственного обучения (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам)	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт. на 1,5 года
		- Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		- Перчатки с точечным покрытием	до износа
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
30.*	Заведующий библиотекой; Библиотекарь	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих	1 шт.

		производственных загрязнений и механических воздействий	
32.*	Заведующий хозяйством	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
40.*	Маляр; Штукатур; Исполнитель художественно-оформительских работ;	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
		- Головной убор	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		- Перчатки с точечным покрытием	6 пар
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа
45.*	Истопник	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
48.*	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
49.*	Кладовщик; Старший кладовщик;	При работе с прочими грузами, материалами:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		При работе с горючими и смазочными материалами, с кислотами и щелочами, с металлами, углями, лесоматериалами, при хранении и отпуске ртути смотреть полный вариант типовых норм.	

56.*	Котельщик; Машинист (кочегар) котельной; Оператор котельной; Оператор теплового пункта; Кочегар технологических печей; Аппаратчик нагрева теплоносителей	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		- Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа
		- Каска защитная	1 шт. на 2 года
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно:	
- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.		
60.*	Кухонный рабочий	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		- Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		- Перчатки резиновые из полимерных материалов	6 пар
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		При работе в овощехранилищах дополнительно:	
		- Жакет утепленный	1 шт.
		- Валенки с резиновым низом	по поясам
62.*	Лаборант по физико-механическим испытаниям; Учитель физики (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам)	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
66.*	Лаборант химического анализа; Лаборант-техник (всех	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.

	наименований); Лаборант химического анализа; Лаборант по анализу; Лаборант пробирного анализа; Учитель химии (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам)	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		- Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		- Перчатки с точечным покрытием	до износа
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
67.*	Лаборант электромеханических испытаний и измерений	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
		- Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		- Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	24 пары
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
92.*	Мойщик посуды	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с <u>нагрудником</u>	2 шт.
		- Нарукавники из полимерных <u>материалов</u>	до износа
		- Перчатки резиновые или из <u>полимерных материалов</u>	12 пар
110.*	Оператор копировальных и множительных машин; Препаратор;	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и <u>механических воздействий</u> или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих	1 шт.

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

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

		производственных загрязнений и механических воздействий	комплект
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		- Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		- Перчатки с точечным покрытием	до износа
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
163.*	Сторож (вахтер)	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		<i>На наружных работах зимой дополнительно: смотреть п. 1, п. п. а) примечания к настоящим нормам.</i>	
170.*	Уборщик производственных помещений	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	дежурный
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
171.*	Уборщик служебных помещений	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		- Перчатки резиновые или из	12 пар

		полимерных материалов	
187.*	Экспедитор; Транспортный экспедитор; Агент по снабжению	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
189.*	Электромонтер по обслуживанию электроустановок; Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; Электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств;	При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:	
		- Коспюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		- Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
	*	- Перчатки с точечным покрытием	до износа
		- Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		- Перчатки диэлектрические	дежурные
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		При выполнении работ в условиях, связанных с риском возникновения электрической дуги и занятости на горячих участках работ смотреть полный вариант типовых норм	
19.6.*	Воспитатель;	- Халат хлопчатобумажный светлых тонов	2
19.8.*	Помощник воспитателя	- Колпак или косынка хлопчатобумажные	2
		Помощнику воспитателя дополнительно выдавать:	
		- Фартук для раздачи пищи	2
		- Колпак или косынку для раздачи пищи	2
		- Фартук для мытья посуды	2
		- Халат хлопчатобумажный специальный (темный) для уборки помещений	2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение

трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение

непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

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

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

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров

	(начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и других структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы
Образовательные учреждения высшего профессионального образования	Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
Высшие и средние военные образовательные учреждения	Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности,

подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в

Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

педагогам дополнительного образования;

мастерам производственного обучения;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Слободская средняя общеобразовательная школа»
муниципального образования – Михайловский муниципальный район
Рязанской области**

391704, Рязанская область, Михайловского района, д. Слободка, т. 8(49130)29738

«Согласовано»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ Слободская СОШ

_____ (Е.А. Беленова.)

_____ 2023 г.

Протокол № ___ от _____
профсоюзного собрания
МОУ Слободская СОШ

«Утверждаю»
Директор школы
МОУ Слободская СОШ

_____ Е.Н. Князькова

Приказ № 13 от 15.03.2023 г.

_____ 2023 г.

**Положение о порядке и условиях предоставления
длительного отпуска педагогическим работникам
МОУ Слободская СОШ**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение является нормативно- правовым актом, разработанным на основании ТК РФ ст. 335 и статьи 47 п. 4 пп. 5 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»

2. Длительный отпуск педагогических работников

2.1 Педагогический работник МОУ Слободская СОШ не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на отпуск сроком до 1 года (ст.335 ТК РФ), приказ Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016г. № 644.

2.2 Право на длительный отпуск имеют следующие категории педагогических работников:

- руководитель учреждения, его заместители, осуществляющие педагогическую работу
- воспитатель
- музыкальный руководитель
- руководитель физического воспитания
- преподаватель логопед
- педагог дополнительного образования

- 2.3 Период длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемый педагогическим работникам, не включается в стаж, дающий право на льготную пенсию и выслугу лет.
- 2.4 За педагогическим работником, находящемся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).
- 2.5 Предоставление отпуска осуществляется без сохранения заработной платы.
- 2.6 Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, установленных больничным листом, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.
- 2.7 Решение о предоставлении длительного педагогического отпуска руководителем образовательного учреждения принимается учредителем и оформляется соответствующим приказом.
- 2.8 Для рассмотрения вопроса о предоставлении длительного педагогического отпуска необходимы следующие документы:
- личное заявление
 - копия трудовой книжки.

3. Сроки предоставления длительных отпусков

- 3.1 Работник не вправе приступить к работе в течение года.

2023 год

С Положением длительного отпуска ознакомлены:

1. Князькова Е.Н.
2. Семячкина И.Н.
3. Иванова Н.И.
4. Иванов М.В.
5. Беленова Е.А.
6. Кабанова Ю.Н.
7. Штейнмец А.А.
8. Алпатова А.А.
9. Ассоров О.В.
10. Усанова И.В.
11. Машинская Н.Т.
12. Нестерова Н.А.
13. Орехова Н.П.

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Слободская средняя общеобразовательная школа»
муниципального образования – Михайловский муниципальный район
Рязанской области**

391704, Рязанская область, Михайловского района, д. Слободка, т. 8(49130)29738

«Согласовано»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ Слободская СОШ

_____ (Е.А. Беленова.)
_____ 2023г.

Протокол № ____ от _____
профсоюзного собрания
МОУ Слободская СОШ

«Утверждаю»
Директор школы
МОУ Слободская СОШ

_____ Е.Н. Князькова
Приказ № 13 от 15.03.2023г.
_____ 2023 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального общеобразовательного учреждения
«Слободская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования -
Михайловский муниципальный район Рязанской области**

1. Общие положения

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее — Правила) являются локальным нормативным актом муниципального образовательного учреждения «Слободская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области (далее — Школа).

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя МОУ Слободская СОШ и работников, регулируют порядок приема и увольнения работников Школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Школе.

1.3. Правила составлены в соответствии с:

- Федеральным законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- СанПиН 2.4.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в образовательных учреждениях», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29.12.2010 № 189,
- Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 г. № 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи"".
- Уставом МОУ Слободская

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

1.5. На работников Школы распространяются права и обязанности, предусмотренные уставом Школы, Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», должностными инструкциями и иными нормативно-правовыми актами,

содержащими в себе нормы права в части регулирования трудовых отношений в сфере образования

1.6. Все вопросы, связанные с применением Правил, решаются администрацией Школы в пределах представленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и настоящими Правилами, по согласованию с общим собранием работников Школы.

1.7. При приеме на работу администрация Школы обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и Школа как юридическое лицо - работодатель, представленный директором Школы.

2.2. Трудовой договор, заключаемый Школой и работником, по содержанию не может противоречить ст. 56 – 63 раздела 3 Трудового Кодекса Российской Федерации (№ 197 – ФЗ).

2.3. Заключение трудовых договоров между Школой и работниками осуществляется в соответствии со ст. 63-71 раздела 4 Трудового Кодекса Российской Федерации (№ 197 – ФЗ)

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, один экземпляр передается работнику, другой хранится в учреждении.

2.5. Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа) либо определенным на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). При этом школа не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенном срок, если работа носит постоянный характер.

2.6. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев, а для руководителя, его заместителей – не свыше 6 месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.7. К педагогической деятельности в общеобразовательном учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

2.8. при заключении трудового договора работник предъявляет документы, оговоренные в статье 65 Трудового Кодекса Российской Федерации (№ 197 – ФЗ_ в действующей на момент заключения договора редакции. Предоставление работником справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитационным основаниям, выданной в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, является обязательным условием заключения трудового договора.

2.9. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации Школы следующие документы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- г) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний (педагогические работники и обслуживающий персонал), копии которых хранятся в личном деле работника;
- д) документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- е) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении;
- ж) справку о наличии (отсутствии) судимости.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется Школой.

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

2.11. При приеме на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация Школы обязана ознакомить работника со следующими документами под расписку:

- Уставом Школы и коллективным договором;
- настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, определяющими конкретные обязанности работника;
- проинструктировать по охране труда и соблюдению правил техники безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

2.12. На каждого работника Школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек и в соответствии с приказом о приеме на работу. Трудовые книжки работников Школы хранятся в Школе.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.13. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Школы в трудовую книжку, администрация Школы обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.14. На каждого работника ведется личное дело в соответствии с инструкцией, после увольнения работника личное дело хранится в Школе до достижения им 75 лет.

2.15. Директор Школы назначается распоряжением Управления образованием и молодежной политикой муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области. Трудовая книжка и личное дело директора школы хранится в УОиМП.

2.16.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

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

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

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

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

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

2.3. Увольнение работников.

2.3.1. Увольнение работника - прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании».

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

2.3.3. Директор школы при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее чем за один месяц.

2.3.4. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 73, 75, 78, 80, 81, 83, 84 Трудового кодекса Российской Федерации). Прекращение трудового договора оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.

2.3.5. Увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в случаях ликвидации, реорганизации учреждения сокращения численности или штата работников допускается, если не возможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года и согласно статьям 82, 178, 180 Трудового кодекса РФ.

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

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

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

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

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

2.3.9. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации дополнительно к основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, пользуются следующие категории работников: неосвобожденный председатель профсоюзной организации школы; одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет; работники, имеющие длительный стаж непрерывной работы в школе.

3. Основные права, обязанности и ответственность

3.1. Основные обязанности администрации

3.1.1. Обеспечить соблюдение работниками требований Устава средней школы и Правил внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. рационально организовать труд работников в соответствии с трудовым договором.

3.1.3. Всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину.

3.1.4. Совершенствовать учебно-воспитательный процесс, распространять и внедрять в работу учителей, воспитателей и других работников школы лучший опыт работы.

3.1.5. Создавать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, поощрять передовых работников согласно Положения о доплатах и надбавках, повышать роль морального и материального стимулирования труда

3.1.6. Обеспечивать систематическое повышение работниками школы профессиональной квалификации.

3.1.7. Принимать меры к современному обеспечению школы необходимыми пособиями, хозяйственным инвентарем.

3.1.8. Обеспечивать соблюдение в школе санитарно-гигиенических норм и правил, сохранность имущества школы.

3.1.9. Создавать условия работы, соответствующие Правилам охраны труда и противопожарным правилам.

- 3.1.10.** Организовать горячее питание учащихся и работников школы.
- 3.1.11.** Организовать учет явки на работу и ухода с работы работников школы.
- 3.1.12.** Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса путем посещения и разбора уроков, проведения административных контрольных работ и т.д., соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков
- 3.1.13.** Своевременно рассматривать замечания и предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы
- 3.1.14.** Выдавать заработную плату в установленные сроки. Обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников школы.
- 3.1.15.** Обеспечить соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями
- 3.1.16.** Администрация школы несет ответственность за жизнь и здоровье учащихся во время прибытия их в школу и участия в мероприятиях организуемых школой. Обо всех случаях травматизма сообщает в управление образования в установленном порядке
- 3.1.17.** Администрация школы осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий, о чём извещает учителя не позднее чем за урок до планируемого посещения.
- 3.1.18.** Школа как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:
- 3.1.18.1.** за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;
 - 3.1.18.2.** за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
 - 3.1.18.3.** за причинение ущерба имуществу работника;
 - 3.1.18.4.** в иных случаях, предусмотренных законодательством.
- 3.1.19.** Сотрудника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии или наркотическом опьянении, не допускать к исполнению своих служебных обязанностей в данный рабочий день и применять к нему меры, согласно действующему законодательству.
- 3.1.20.** Администрация осуществляет свои обязанности в соответствии с Законом об образовании РФ и Уставом школы.

3.2. директора Школы имеет право:

- 3.2.1.** Непосредственное управление Школой, персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом Школы осуществляет директор.
- 3.2.2.** Директор Школы имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:
- 3.2.2.1.** осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, заключать, расторгать и изменять трудовые договора с работниками;
 - 3.2.2.2.** применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;
 - 3.2.2.3.** совместно с Общим собранием коллектива и профсоюзным комитетом осуществлять разработку Положения о новой системе оплаты труда МОУ Слободская СОШ и Положения о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда МОУ Слободская СОШ, вносить в них изменения и на основе данных Положений осуществлять поощрения и премирования работников;
 - 3.2.2.4.** привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;
 - 3.2.2.5.** требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Школы и других работников, соблюдения настоящих Правил;
 - 3.2.2.6.** разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы;
 - 3.2.2.7.** создавать совместно с другими руководителями объединения для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;

3.2.2.8. приказом директора школы в дополнение к учебной работе на учителей могут быть возложены классное руководство, заведование учебными кабинетами, а также выполнение других образовательных функций за дополнительную плату, определяемую Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда МОУ Слободская СОШ.

3.2.3. На ведение дополнительной педагогической деятельности не более 9 недельных часов

3.2.4. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд. Совместно с профсоюзным комитетом рассматривать кандидатуры на поощрение.

3.3. Директор Школы обязан:

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

3.3.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

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

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

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

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

3.3.7. Разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение.

3.3.8. Разрабатывать и утверждать в установленном порядке Правила внутреннего трудового распорядка для работников Школы после предварительных консультаций с их представительными органами.

3.3.9. Принимать меры по участию работников в управлении учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство.

3.3.10. Выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, Правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах.

3.3.11. Осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников.

3.3.12. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов.

3.3.13. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

3.3.14. Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

3.3.15. Директор школы обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

3.3.15.1. появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

3.3.15.2. не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.3.15.3. не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

3.3.15.4. при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

3.3.15.5. по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

3.3.15.6. директор школы отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе;

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

3.3.16. Директор осуществляет свои обязанности в соответствии с Законом об образовании РФ, Трудовым Кодексом Российской Федерации и Уставом школы.

3.4. Права, обязанности и ответственность работников

3.4.1. Работник имеет право на:

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

3.4.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.4.1.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

3.4.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

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

3.4.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.4.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

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

3.4.1.9. Участие в управлении Школой в формах, предусмотренных законодательством и уставом Школы;

3.4.1.10. Защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.4.1.11. Защиту своей профессиональной чести и достоинства;

3.4.1.12. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

3.4.1.13. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

3.4.1.14. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 7 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.

3.4.1.15. Педагогические работники Школы, кроме перечисленных в п. 3.4.1. прав, имеют право на:

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

3.4.1.15.2. сокращенную продолжительность рабочего времени;

3.4.1.15.3. удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;

3.4.1.16. Работники школы имеют право совмещать работу по профессии и должности согласно Перечню профессий и должностей работников учреждений системы Министерства образования и науки РФ, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей) расширение зон обслуживания или увеличенный объем выполняемых работ.

Разрешение на совмещение профессий (должностей) даёт администрация.

3.4.1.17. Объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников.

3.4.1.18. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.4.1.19. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами

3.4.1.20. Индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку

3.4.1.21. Получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста

3.4.1.22. Каждый педагогический работник имеет право на защиту своей профессиональной чести и достоинства.

3.5. Работник обязан:

3.5.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

3.5.2. Соблюдать Устав Школы и настоящие Правила;

3.5.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

3.5.4. Выполнять установленные нормы труда;

3.5.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.5.6. Бережно относиться к имуществу Школы и других работников;

3.5.7. Незамедлительно сообщить директору Школы о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Школы;

3.5.8. Поддерживать дисциплину в Школе на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;

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

3.5.10. Своевременно и четко выполнять указания директора школы.

3.5.11. Систематически повышать свою профессиональную квалификацию;

3.5.12. Быть примером в поведении и выполнении морального долга;

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

3.5.14. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.5.15. Беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.

3.5.16. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.5.17. Приходить на работу за 10 минут до начала своих уроков по расписанию. Дежурный учитель приходит в школу за 30 минут до начала занятий в школе.

3.5.18. При произошедших несчастных случаях оперативно (сразу) информировать администрацию школы (дежурного администратора); принимать исчерпывающие меры для устранения причин к ним приведших;

3.5.19. Соблюдать порядок жизнедеятельности школы: содействовать организации дежурства по школе; добросовестно выполнять обязанности дежурного учителя по школе; сопровождающего школьного автобуса

3.5.20. Быть всегда вежливыми, внимательными к детям, родителям учащихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей;

3.5.21. Проходить согласно Положению об аттестации педагогических кадров аттестацию.

3.5.22. 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.

3.5.23. Педагогические работники общеобразовательного учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых общеобразовательным учреждением.

3.5.24. Работникам Школы в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещении и на территории Школы;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

3.5.25. Работник несет материальную ответственность за причиненный Школе прямой действительный ущерб.

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

3.5.27. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 3.5.28. и 3.5.29. настоящих Правил.

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

- а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- б) умышленного причинения ущерба;
- в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- д) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- е) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую не разглашение персональных данных или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

3.5.29. Работники, занимающие ниже перечисленные должности или выполняющие ниже перечисленные работы, несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба на основании письменных договоров о полной материальной ответственности: сторож школы, заведующий хозяйством, заведующие учебными кабинетами.

3.5.30. Учитель обязан иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

3.5.31. Независимо от расписания уроков учитель обязан присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся.

3.5.32. Учитель обязан иметь тематический план работы либо к началу учебного года (на весь учебный год), либо к началу каждой четверти (на всю четверть). Периодичность устанавливает администрация школы.

3.5.33. Работники обязаны, безусловно выполнять распоряжения по учебной части точно и в срок.

3.5.34. Учителя и другие работники школы обязаны выполнять все приказы директора школы безоговорочно. При несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

3.5.35. Работники Школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктами 6.7.— 6.23. настоящих Правил.

3.6. Права, обязанности и ответственность учащихся Школы

3.6.1. Систематически и глубоко овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками по избранному ими профилю;

3.6.2. Посещать обязательные учебные занятия и выполнять в установленные сроки все виды заданий, предусмотренные учебным планом и программами;

3.6.3. Выполнять правила внутреннего распорядка школы;

3.6.4. При неявке на занятия по уважительным причинам не позднее чем на следующий день поставить об этом в известность классного руководителя и в первый день явки в школу представить документ о причинах пропуска занятий. В случае болезни учащийся представляет классному руководителю справку установленного образца соответствующего лечебного учреждения;

3.6.5. Приветствовать входящих в аудиторию преподавателей, классных руководителей и администрацию школы вставанием.

3.6.6. Бережно и аккуратно относиться к собственности школы (помещениям, инвентарю, компьютерной и оргтехнике, приборам, учебным пособиям, книгам и т. д.);

3.6.7. Школьникам запрещается без разрешения администрации школы выносить предметы и различное оборудование из учебных, бытовых и других помещений;

3.6.8. Быть дисциплинированным и опрятным;

3.6.9. Поддерживать надлежащую чистоту и порядок во всех учебных и бытовых помещениях на началах самообслуживания совместно с техническим персоналом школы.

3.6.10. Активно участвовать в общественной жизни школы и общественно-полезном труде, пропаганде научных знаний среди сверстников, занимать активную жизненную позицию;

3.6.11. За нарушение учебной дисциплины, правил внутреннего распорядка администрация имеет право применить к учащимся следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, исключение из школы в порядке, предусмотренным законодательством.

3.7. Обязанности классного руководителя

3.7.1. Ежедневно делает предварительный заказ в школьной столовой по питанию.

3.7.2. Обеспечивает ежедневный контроль посещаемости учебных занятий. Устанавливает причины пропусков.

3.7.4. Организует работу с родителями, не реже 1 раза в четверть проводит собрания классного родительского комитета и родительские собрания. Посещает семьи учеников на протяжении учебного года и обязан знать социально-бытовые условия каждого учащегося класса.

3.7.5. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляется один раз в год.

3.7.6. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы.

3.7.7. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку заполнения и выставления оценок в дневниках.

3.7.8. Классный руководитель обязан соблюдать порядок жизнедеятельности школы сопровождать в столовую и гардероб учащихся класса.

4. Режим работы и время отдыха

4.1. В Школе устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.2. Занятия в Школе проводятся в одну смену. Начало смены—8 час.30 мин. Окончание—15 час.25 мин.

4.3. Продолжительность рабочей недели — 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя.

4.4. Продолжительность урока 40 минут.

4.5. Начало занятий 8 час 30 минут.

4.6. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Школы по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

4.7. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (Закон "Об образовании", п. 5 ст. 55. и ст.333 ТК РФ).

4.8. Норма часов учебной нагрузки (объем педагогической работы) в неделю педагогических работников школы при условии работы на одну ставку составляет:

18 часов - для учителей 5-11 классов;

18 часов — для учителей 1 -4 классов.

4.9. Рабочее время учителей устанавливается учебным расписанием и должностными обязанностями. Расписание уроков утверждается директором Школы с учетом педагогической целесообразности, выполнения санитарно-гигиенических норм, экономии времени педагогических работников, особенностей работы школы.

4.10. Для работников школы, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: директор школы, заместители директора школы.

4.11. Педагогическим работникам, которые имеют нагрузку не более ставки, может быть выделен методический день на повышение квалификации, посещение семинаров-практикумов для методической работы и для самообразования. В связи с производственной необходимостью администрация имеет право изменить режим работы учителя.

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

4.13. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается директором Школы на новый учебный год, по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск, с учётом мнения методических объединений, исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Школе.

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

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

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

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

4.14. В случае производственной необходимости администрация Школы имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Школе с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего

работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4.15. Администрация Школы с целью не допущения срыва уроков (занятий) по причине заболеваемости педагогов, а также по иным причинам неожиданного характера, исходя из педагогической целесообразности имеет право привлекать педагогов школы к замещению данных уроков (занятий) сверх недельной учебной нагрузки. Педагогический работник школы обязан выполнить распоряжение администрации, после предварительного согласования вопроса замещения с педагогом школы. При необходимости данный вопрос может быть рассмотрен соответствующим выборным профсоюзным органом.

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

4.17. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- инструктивно-методические совещания;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 3 часов.

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

4.19. Все педагоги кроме дежурных обязаны являться на работу не позже, чем за 10 минут до начала урока и быть на своем рабочем месте. В случае если педагог является освобождённым классным руководителем, он обязан являться на работу не позднее, чем за 10 минут до начала первого урока и быть на своем рабочем месте.

4.20. Технические работники обязаны быть на работе не позже чем за 30 минут до начала рабочего дня школы.

4.21. Дежурный администратор приступает к обязанностям в 8.00 и заканчивает в 18.00.

4.22. Учитель обязан со звонком начать урок и со звонком его кончить, не допуская бесполезной траты времени.

4.23. Учитель, который по различным причинам не может проводить урок, обязан заранее предупредить заместителя директора. Свое отсутствие должен обязательно подтвердить оправдательным документом.

4.24. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. График работы в каникулы утверждается приказом директора Школы. В эти периоды они могут привлекаться администрацией Школы к педагогической, организационной работе и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку.

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

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

- 4.27.** Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно с обучающимися
- 4.28.** Работникам Школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- 4.29.** Работникам Школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.
- 4.30.** Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом Учредителем.
- 4.31.** Работникам с ненормированным рабочим днем, перечисленным в п. 4.11., устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск, сроком не менее трех календарных дней в соответствии с нормативным правовым актом Учредителя.
- 4.32.** Администрация Школы ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
- 4.33.**
- Работа в выходной и 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 и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 4.34.** Классный руководитель дежурного класса начинает свою работу не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и заканчивает не ранее 20 минут после окончания занятий, проверив порядок в школе.
- 4.35.** Заседание педагогического совета проводится один раз в четверть продолжительностью 1,5-2 часа.
- 4.36.** Информационные (административные) заседания проводятся по вторникам каждую неделю учебного года продолжительностью не более 30 минут.
- 4.37.** Заседания организаций школьников могут быть длительностью до 1 часа.

5. Оплата труда

- 5.1.** Оплата труда педагогических работников Школы осуществляется в соответствии с законом Рязанской области об оплате труда отдельных категорий работников Государственных общеобразовательных учреждений финансируемых из областного бюджета, муниципальных общеобразовательных учреждений и действующей тарифной системой оплаты труда для технического и вспомогательного персонала, штатным расписанием и сметой расходов.
- 5.2.** Оплата труда работников Школы осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда, в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.
- 5.3.** Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.
- Тарификация утверждается директором Школы не позднее 5 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

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

5.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.6. В Школе устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда МОУ Слободская СОШ.

6. Меры поощрения и взыскания

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

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- занесение на Доску почета;
- предоставление преимущества в продвижении по работе (повышение работника в должности, включение в резерв на выдвижение на вышестоящую должность);
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению ведомственными наградами;
- представление к награждению государственными наградами, почетными званиями Российской Федерации.

6.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда МОУ Слободская СОШ. Иные меры поощрения объявляются приказом директора Школы.

6.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива.

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

6.5. За хорошую успеваемость, активное участие в научно-исследовательской работе, общественной жизни школы для школьников устанавливаются следующие меры поощрения: объявления благодарности; награждение грамотами; награждение ценными подарками.

6.6. Поощрения объявляются приказом директора школы по представлению классных руководителей и ведущих преподавателей и доводятся до сведения школьников на классном собрании. Выписка из приказа о поощрении хранится в личном деле учащегося.

6.7. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Школы имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ и (или) Законом РФ «Об образовании».

6.8. Дисциплинарное взыскание на директора Школы налагает Учредитель. Директор не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию без предварительного согласия с Общим собранием коллектива.

6.9. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Школы норм профессионального поведения и (или) устава Школы может быть проведено только по

поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

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

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

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

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

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

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

6.15. Работники, избранные в состав выборного профсоюзного органа, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа образовательного учреждения, а его председатель - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

6.16. Администрация школы имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение Общего собрания школы, педагогического совета школы или профсоюзного комитета.

6.17. Дисциплинарные взыскания на заместителей директора Школы применяются директором образовательного учреждения на общих для педагогических работников основаниях.

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

6.19. Директор Школы до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, педагогического совета или Общего собрания коллектива Школы.

6.20. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом Школы и Правилами внутреннего трудового распорядка. За прогул (в том числе за отсутствие на рабочем месте более трех часов в течение рабочего дня) без уважительной причины администрация общеобразовательного учреждения применяет дисциплинарное взыскание, предусмотренное выше. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

6.21. Увольнение в качестве взыскания может быть применено на основании статьи 81 ТК РФ.

6.22. Для педагогических работников основаниями для увольнения по инициативе администрации также являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава школы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося воспитанника.

7. УЧЕБНЫЙ ПОРЯДОК

- 7.1.** Учебный год в Школе делится на 4 учебные четверти
- 7.2.** Время начала и окончания работы в школе устанавливается администрацией в графике занятий на учебный год.
- 7.3.** Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями в соответствии с Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка школы.
- 7.4.** О начале и завершении учебного занятия преподаватели и учащиеся извещаются звонком.
- 7.5.** После звонка, извещающего о начале занятий, школьники имеют право войти в аудиторию только с разрешения учителя.
- 7.6.** Распорядок питания детей в столовой устанавливается утвержденным графиком.
- 7.7.** Определить следующий график проведения родительских собраний:
- Общешкольные родительские собрания один раз в полугодие;
 - Классные родительские собрания один раз в четверти (не включая внеочередные).
- 7.8.** Определить посты учеников дежурного класса:
- 1 этаж: у входной двери, раздевалки, коридор у спортивного зала, у кабинета истории;
- 2 этаж: коридор у кабинета физики, у кабинета начальных классов.
- Дежурному классу обеспечивать дисциплину учеников, санитарное состояние, сохранность школьного имущества.
- 7.9.** Заседания педагогического совета проводятся, как правило, один раз в учебную четверть. (не считая внеочередных)
- 7.10.** Занятия творческо-методических объединений педагогических работников проводятся не чаще одного раза в учебную четверть.
- 7.11.** Присутствие в классе (группе) во время урока или занятий работников школы или других лиц допускается только с согласия педагога и разрешения директора и его заместителей.
- 7.12.** Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.
- 7.13.** Коллективное обсуждение проведения учителем уроков должно быть заранее согласовано с ним.
- 7.14.** Посещение школы родителями, работниками организаций, обслуживающих школы, представителями Учредителя регламентируется Положением о пропускном режиме школы.
- 7.15.** Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях и только директору и его заместителю.
- 7.16.** Классные руководители выводят всех учеников своего класса в гардероб после окончания последнего урока класса.
- 7.17.** Выход на различные массовые выступления или мероприятия учеников вне школы (олимпиады, спортивные соревнования, кроссы и т.д.) осуществляются согласно приказа директора и в случае автомобильной поездки информирования Управления образования с проведением обязательной беседы по ТБ с соответствующими записями в журнале ТБ.
- 7.18.** Проведение экскурсий, походов, посещение выставок и др. разрешается только под руководством классных руководителей по приказу директора Школы. Ответственность за жизнь и здоровье детей при проведении подобных мероприятий несет учитель, который обозначен приказом директора.
- 7.19.** В помещениях школы запрещается нахождение в верхней одежде и головных уборах.
- 7.20.** В помещениях и на территории школы воспрещается:
- а) распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических веществ;
 - б) игра в азартные игры (карты, кости и др.);
 - в) курение.
- 7.21.** Ответственность за благоустройство территории и поддержание порядка в учебных помещениях (наличие исправной мебели, учебного оборудования, поддержание нормальной температуры, освещение и пр.) директор школы, завхоз школы, другие педагоги, за которыми закреплены классы.

7.22. За исправность оборудования в лабораториях и кабинетах (физика, химия, спортивный зал, компьютерные классы), а также за готовность учебных пособий к занятиям отвечают соответствующие ведущие педагоги.

7.23. Для проведения факультативных занятий составляется отдельное расписание.

8. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка могут вноситься трудовым коллективом по представлению администрации, Совета школы и профсоюзного комитета в случае, если они не противоречат действующему законодательству.

8.2. Изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка вносятся в виде поправок к документу.

Правила внутреннего трудового распорядка обсуждены и приняты на профсоюзном собрании 15.03.2023 года, протокол № 13

Председатель первичной профсоюзной организации: _____ Е.А. Беленова

_____ 2023 год.

С Коллективным договором ознакомлены:

- | | |
|-------------------|---------------------|
| 1. Князькова Е.Н. | 15.Викулова Т.В. |
| 2. Кабанова Ю.Н. | 16.Коростелева Н.В. |
| 3. Иванова Н.И. | 17.Кондрашова О.Н. |
| 4. Иванов М.В. | 18.Клиншова Ю.А. |
| 5. Беленова Е.А. | 19.Самохвалов И.Ю. |
| 6. Семячкина И.Н. | 20.Цыганов А.В. |
| 7. Штейнмец А.А. | 21.Генералова М.Н. |
| 8. Алпатова А.А. | 22.Пронин С.А. |
| 9. Ассоров О.В. | 23.Догадин Д.В. |
| 10.Нестерова Н.А. | 24.Потапова Е.В |
| 11.Усанова И.В. | 25.Сычева Е.А. |
| 12.Машинская Н.Т. | 26.Сычев С.Н. |
| 13.Орехова Н.П. | 27.Зинченко Г.М. |
| 14.Семячкина Е.А. | 28.Зинченко М. |