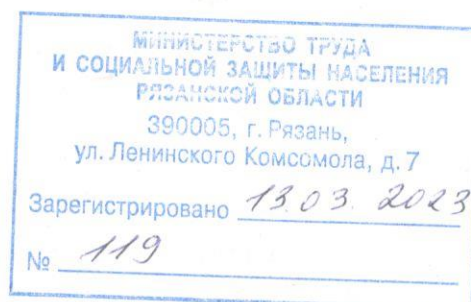


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЧАПАЕВСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ-
МИХАЙЛОВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ
И ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ МОУ
«ЧАПАЕВСКАЯ СОШ»**

на 2023-2025годы



Понятия, применяемые в коллективном договоре:

Работники - работники муниципального образовательного учреждения МОУ «Чапаевская СОШ»

«Работодатели» – директор школы

Профсоюз – первичная профсоюзная организация МОУ «Чапаевская СОШ»

Орган Профсоюза - Профком первичной профсоюзной организаций МОУ «Чапаевская СОШ», члены профкома, которые входят в Профсоюз первичной профсоюзной организации школы.

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» с учетом отраслевого соглашения, заключенного между министерством образования Рязанской области и областным комитетом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024годы и Рязанской области с учетом Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, заключенное между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023годы (далее общероссийское отраслевое Соглашение), 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 и районной Профсоюзной организацией работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023-2025 годы с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, усилению социальной защиты и повышению уровня их жизни, обеспечения стабильной и эффективной деятельности МОУ «Чапаевская СОШ», находящихся в ведении Управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования –Михайловский муниципальный район Рязанской области.

1.1 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 МОУ «Чапаевская СОШ» Рязанской области.

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

1.2. Сторонами Коллективного договора (далее – стороны) являются:

- Работники школы в лице их полномочного представителя – Председателя первичной профсоюзной организаций школы .
- работодателя в лице их полномочного представителя – директора школы.

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

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 на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в частности со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации

1.4. Стороны договорились о том, что:

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

1.4.2 На уровне муниципальных районов и городских округов заключается территориальное Соглашения, которые могут устанавливать более льготные условия и социальные гарантии работников школы, конкретизировать и дополнять положения действующего законодательством и настоящего районного трехстороннего соглашения

1.4.3 Непосредственно в МОУ Чапаевская СОШ регулирование социально-трудовых отношений между работниками и руководителем осуществляются путем заключения коллективных договоров.

1.4.4 В Коллективном договоре МОУ «Чапаевская СОШ» с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Министерство и обком Профсоюза в установленном сторонами порядке осуществляют учет и ведомственную регистрацию территориальных Соглашений, дополнительных соглашений к ним, их анализ в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых

отношений в сфере образования, а также обобщения опыта по их разработке, регистрации и реализации районным трехсторонним Соглашением.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются Дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений.

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

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

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

1.4.4. Текст Коллективного договора доводится до всех работников школы, а также размещается на официальном сайте школы (www.mou.chpaevsk-sosh@ryazangov.ru);

1.4.5. Коллективный договор заключен на срок – 3 года вступает в силу с момента подписания 2023 года 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 совместно с администрацией школы.

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

2. Социальное партнерство и координация действий сторон соглашения

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

2.1.1. Участие представителей другой стороны Коллективного договора в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально- трудовые права и интересы работников и предоставлении друг другу полной, своевременной и достоверной информации о принимаемых решениях,

защиты социально - трудовые права и интересы работников; проведение консультаций по социально - экономическим и другим проблемам и вопросам МОУ «Чапаевская СОШ»

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 школе, численности обучающихся, работающих;
- расчётные показатели и информацию о состоянии бюджетного финансирования школы;
- информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;
- информацию о состоянии материально-технической базы школы, условий охраны труда в школе;
- показатели кадровой обеспеченности школы;
- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;

- Информацию о прядке и условиях предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам, работающим в МОУ «Чапаевская СОШ»

2.2. **Директор школы** обеспечивает выполнение следующих пунктов:

2.2.1. Заблаговременно представляет в первичную профсоюзную организацию школы 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, для аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационную категории

2.2.3. Учитывает при оценке эффективности деятельности образовательной организации 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 образовательной организации в соответствии со статьей 28 ФЗ «О профессиональных союзах».

2.3. Профком :

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

2.3.2. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций сферы образования, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов,

затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников и обучающихся.

2.3.3. Оказывает профсоюзным организациям и членам Профсоюза, Работодателям методическую и практическую помощь в вопросах принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; подготовки и заключения соглашений и коллективных договоров, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

2.3.5. Осуществляет систематический анализ, обобщение опыта заключенных территориальных отраслевых Соглашений и коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3.6. Анализирует поступающие от трудовых коллективов и отдельных членов Профсоюза предложения по улучшению работы организаций образования и направляет предложения в Министерство, Правительство Рязанской области.

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

2.3.8. Способствует повышению эффективности заключаемых территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров образовательных организаций, в том числе в форме проведения конкурса коллективных договоров, осуществления мониторинга своевременности их принятия.

2.4. В целях развития социального партнерства стороны:

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

2.4.2. Признают необходимость и важность функционирования на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров и заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в год) контроля за ходом выполнения Коллективного . Срок полномочий комиссии - весь период действия

Соглашения. Комиссия разрабатывает и вносит на рассмотрение профкома..

3. Обязательства в области экономики МОУ «Чапаевская СОШ»

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 школы;
- своевременного и в полном объеме снабжения топливно-энергетическими и водными ресурсами школы ;
- освобождения школы 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 представители 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. Администрация МОУ «Чапаевская 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 руководителя школы;
- 3) проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников образования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;
- 4) предоставление и оплату льгот по коммунальным услугам специалистам школы, работающим на селе.
- 5) капитальный и косметический ремонт школы ;
- 7) субвенций местному бюджету в размере, необходимом для реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников МОУ «Чапаевская 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, уставом и иными локальными нормативными актами организации. Форма трудового договора предварительно согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору.

4.1.2. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

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

4.2. Стороны договорились, что:

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

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

4.2.3. К массовому высвобождению работников в отрасли относится:

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

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

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

Они РФ, имеют работники, имеющие почётные звания, награждённые государственными знаками отличия и почётными грамотами; работники, которым в наступлении 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 ребёнка, если оба супруга работают в образовательных организациях; не освобождённые от основной работы председатели территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет; впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет работы и др. Порядок учета указанных и других оснований определяется коллективным договором.

4.2.5. 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»).

Директор школы в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

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

4.3.2 Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения 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, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе

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

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

4.3.4 Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, 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 Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, производится администрацией школы с письменного согласия работника. 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.

4.3.6 Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпуске в связи с рождением ребенка, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно. Учителям, по возможности, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации без обязательного присутствия в образовательной организации.

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

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

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

вынужденных перерывов вводятся компенсационные выплаты. Образовательные организации самостоятельно определяют их вид или размер оплаты и фиксируют в коллективном договоре.

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

4.3.10. Ежегодный отпуск предоставляется работникам с рабочего дня недели.

4.3.11. Дополнительные отпуска предоставляются медицинским работникам образовательных учреждений общего типа продолжительностью 12 рабочих дней, учреждений специального типа для умственно отсталых детей и детей с нарушением психики – 30 рабочих дней (письмо Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 28 августа 1986 г. № 2999 - МК и Минфина СССР от 20 августа 1986 г. № 23-1-8; постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 16 июня 1988 г. № 370/П-6). При этом основным отпуском, к которому присоединяется дополнительный, является отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.3.10. Работникам образовательных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска повару, постоянно работающему у плиты – календарных дней в соответствии с приложением № 2

4.3.11. 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.

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

4.3.13. 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. .

4.3.14 Работникам, являющимся председателями территориальных, первичных профсоюзных организаций, не освобождённым от основной работы, может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней

4.3. Профком обязуется:

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

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

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

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

4.3.5. 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 областной организации Профсоюза.

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

5. Оплата труда

5.1. Стороны в пределах своей компетенции договорились:

5.1.1. Системы оплаты труда работников школы устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборным профсоюзным органом 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 Тренсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Рязанской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области и органов местного самоуправления, примерными Положениями об оплате труда работников образовательных учреждений, утвержденными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

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. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

Разрабатывают Положение об оплате труда работников школы, которое является приложением к коллективному договору. .

В положении об оплате труда работников организации регулирование оплаты труда осуществляется 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 одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов)
- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее - приказ № 536), в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;
- регулирования оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных школ, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

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

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

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

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

- минимальные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) 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 условий их установления;
- условия оплаты труда руководителей организаций.

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

Выплаты стимулирующего характера (доплаты, надбавки, премии и т.д.) выплачиваются ежемесячно.

5.1.6. В случаях, когда системы оплаты труда работников школы предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего 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.

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

5.1.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение рабочего дня (смены) наряду с основной работой, соответствующей его профессии (должности), дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения 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 объема дополнительной работы.

5.1.8. Оплата труда медицинских, библиотечных работников школы производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для соответствующих категорий работников занятых в соответствующих сферах. . Размер вознаграждения за классное руководство устанавливается с учетом количества обучающихся в классе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением количества обучающихся в классе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних месяцев, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям. Размер вознаграждения за классное руководство устанавливается с учетом количества обучающихся в классе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением количества обучающихся в классе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних месяцев, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

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

При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим

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

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

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 руководителей, специалистов и других работников.

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

5.1.13. Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию отраслевой системы оплаты и нормирования труда работников образования, в том числе распределения 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 административно-управленческому персоналу.

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

5.2.1. Для педагогических работников наполняемость классов, групп, установленная типовым положением о соответствующих типах и видах образовательных учреждений, утверждённым Правительством РФ, и 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.

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

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.

9.2.3. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников:

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

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

9.2.4. 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

Специальной оценки труда, проведенной в МОУ «Чапаевская СОШ»

класс 3.1 получил 1 работник (медсестра), класс 3.2 получили 3 работника (повара)

В связи с этим необходимо производить доплату:

класс 3.1 – 4% от базового оклада и 7 календарных дополнительных дней к отпуску
класс 3.2 – 4% от базового оклада

Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц:

за отработанную первую половину месяца выплачивается 15 числа текущего месяца

за отработанную вторую половину месяца выплачивается 30 числа текущего месяца

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

9.3.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2007 г. № 2075", при условии их загрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных занятий, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не

образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации работы по физическому воспитанию обучающихся).

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

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

Ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается:

— руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "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 словами "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания работника учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений — соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или соответствующих дисциплин в размере 15% базового оклада;

— работникам образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности, имеющим почетные звания: "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный тренер", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", "Заслуженный работник физической культуры" в размере 15% базового оклада;

— педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных материалов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных программ в размере 15% базового оклада;

— работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 15% базового оклада;

— работникам, имеющим награды «Почетный работник РФ», награжденные орденом Министерства образования Российской Федерации, РСФСР и СССР в размере 15 % базового оклада.

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

В целях обеспечения педагогическими кадрами Михайловского района и воспитания молодых педагогов в учреждениях образования установит им в

течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размер 5 тысяч рублей- специалистам с высшим образованием, специалистам со средне-специальным образованием- 3 тысячи рублей ; студентам вузов, впервые принятых 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 а единовременно пособие, как молодые специалисты. Основание. Федеральный закон от 8 июня 2020 г. №165-ФЗ в статью 46 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» Внесены изменения, согласно которым к занятиям педагогичес4ой деятельностью допускаются студенты вузов после 3 курса и студенты 2 курса, обучающиеся по специальностям.

5.4. Профком:

5.4.1. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам школы , 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 школы .

Вносить в местные органы власти предложения по усилению социальной защиты, совершенствованию законодательства о социальных гарантиях работников отрасли.

5.4.4. Анализирует социально – экономическое положение работников отрасли, взаимодействует с депутатами Грязновского сельского поселения при разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников образования.

6. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

6.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководителей, 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 учреждения в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией учреждений, 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)

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

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

6.2.4. Содействует трудоустройству выпускников среднего и высшего профессионального образования в соответствии с имеющейся потребностью в кадрах и контролирует их закрепление в школе .

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

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

6.2.6. Обеспечивает своевременную и качественную аттестацию педагогических и руководящих кадров учреждения в соответствии с Законом РФ «Об образовании» и Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 №209.

6.2.7 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 учреждения за рубежом,

4) отпуска до 1 года в соответствии с п. 5. ст. 55 Закона РФ «Об образовании»,

5) службы в рядах Вооружённых Сил России работы на выборных должностях,

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

а также:

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

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

- за год до наступления пенсионного возраста;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	
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 образовательного учреждения.

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

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

1) педагогические работники, награжденные:

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

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

2) лица, имеющие ученые степени и звания;

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

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

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

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

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

6.2.9. Предоставлять педагогическим работникам право прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию

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

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

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

Другие случаи могут быть рассмотрены главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника по другой должности, если работник имел высшую категорию по другой должности и вынужден был сменить место работы или должность по причине сокращения численности Работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации.

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 образовательного учреждения, не позднее чем за месяц до ее начала.

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

6.3. Стороны признают необходимым рекомендовать работодателю:

6.3.1 Стороны согласились совместно продолжить практику проведения районных профессиональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» и др. 6.3.3. Предоставлять педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Порядок предоставления фиксировать в трудовом договоре Работника или Коллективном договоре.

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

6.3.3. 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.

6.5. 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 учреждений, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

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

6.5.4. Принимать участие в аттестации педагогических и руководящих работников.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Стороны договорились:

7.1.1 Все выплаты ,надбавки по Коллективному договору выплачивать исходя из фонда оплаты труда учреждения и начислять их с базового оклада.

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

7.1.3. Предусматривать в коллективных договорах :

- выплату работникам, оформляющим пенсию и продолжающих работать, единовременное пособие в соответствии с их стажем работы в одном учреждении и средним заработком

до 5 лет -1 базовый оклад

5 лет и выше-2 базовых оклада

- доплату работникам, награждённым федеральными наградами в области образования в размере 10% от базового оклада;

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

-выплату работникам, уходящим из школы на пенсию - три базовых оклада

- предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков;

за работу без больничного листа- 3 календарных оплачиваемых дня;

за подготовку победителей районных предметных олимпиад -3 календарных
оплачиваемых дня

за подготовку победителя областных предметных олимпиад- 6 календарных
оплачиваемых дней

- единовременную выплату к юбилейным датам (50,55,60,65 лет женщины, 60,
65,70 лет мужчины) в размере 1 базового оклада

- материальную помощь работникам

при рождении ребёнка - 2 базовых оклада

в случае длительного лечения(более 1 месяца)- 1 базовый оклад

в случае стихийного бедствия – 1 базовый оклад

смерти близких родственников(родители, супруги, дети) -2 базовых оклада

в случае смерти работника школы -3 базовых оклада

несчастливого случая- 1 базовый оклад;

7.2 Также осуществлять выплаты через райком профсоюза согласно
Постановлению президиума Михайловской районной организации
Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 26
декабря 2022 года

7.2.1 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
4	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 путевки не превышает 50 тысяч рублей; 20% - если стоимость путёвки не превышает 80 тысяч рублей; 15% - если стоимость путёвки более 80 тысяч рублей.
10	Состояние здоровья члена профсоюза, а также детей (иждивенцев), связанное с угрозой для жизни, находящихся в больнице на лечении более 1 месяца	до 3000 рублей
11	Оказание материальной помощи остронуждающимся членам профсоюза в исключительных случаях, объективно нарушающих жизнедеятельность члена Профсоюза, возникших по независящим от него причинам.	До 2000 рублей
12	Денежный подарок в размере	До 2000 рублей
13	Премия членам профсоюза	до 2000 рублей

Материальная помощь в связи с рождением ребенка (выплату производить матери)	до 2000 рублей
--	----------------

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

7.3 Снижение размера родительской платы работникам дошкольных образовательных организаций за содержание их детей в дошкольных образовательных организациях согласно ст. 65. п. 2 Закона РФ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

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

7.4. 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.

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

7.2.2. Работникам образовательных организаций при увольнении в связи с выходом на пенсию может выплачиваться единовременное пособие в пределах выделенных организации средств.

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

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

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

7.2.5. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации.

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

7.3. Профком обязуется:

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

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

8. Молодежная политика

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

8.1. Стороны договорились

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

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

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

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;

8.1.3. Продолжить совместную работу по:

- закреплению молодых педагогов в образовательных организациях Рязанской области;
- содействию повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитию творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечению их правовой и социальной защищенности.

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

8.1.5. Работодатели в отношении молодых специалистов:

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

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

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

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

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

8.2. Стороны рекомендуют при заключении районных соглашений и коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в образовательной организации. Установить наставникам доплаты за проводимую работу. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора;

- повышению профессиональной квалификации и служебного роста молодых работников;

- развитию творческой активности молодёжи: участие в конкурсах «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям» и т.д.;

- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

8.3. Стороны совместно содействуют:

- активной работе Совета молодых педагогов Михайловского района;

- Созданию и активной работе в районных и молодёжных комиссиях;

8.4. Администрация в пределах своей компетенции:

- утверждает список получателей и производит единовременную выплату молодым специалистам в соответствии с Постановлением Правительства Рязанской области от 17 апреля 2013 г. N 96 "Об утверждении размера, Порядка и условий предоставления единовременных выплат молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника в муниципальные и государственные общеобразовательные учреждения";

- утверждает список получателей грантов из числа молодых специалистов общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, в соответствии

Постановлением Правительства Рязанской области от 5 июня 2013 г. N 146 "Об утверждении Порядка предоставления грантов молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника в муниципальные и государственные общеобразовательные организации, расположенные в сельской местности";

-способствует развитию механизма повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; проблемам молодых педагогов.

8.5. Профком школы

8.5.1. Обеспечивает представительство и защиту трудовых прав и интересов молодежи - членов Профсоюза;

8.5.2. Обобщает опыт и практику работы органов местного самоуправления, территориальных и первичных организаций Профсоюза по социальной поддержке молодых специалистов;

8.5.3. Рекомендует комитетам территориальных организаций Профсоюза и первичных профсоюзных организаций совместно с органами, осуществляющими управление в сфере образования, работодателями проводить посвящение в педагоги и поздравления молодых специалистов, в случае необходимости оказывать молодым специалистам – членам Профсоюза материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета.

9. Охрана труда

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

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 воспитанниками, разрабатывает мероприятия по их снижению.

9.1.2. Формирует службу охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса .

9.1.3. В целях развития общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников образования в области охраны труда содействует предоставлению уполномоченному по охране труда – 3 дополнительных дня к отпуску

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

Проведению смотров конкурсов на звание лучший «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации»».

9.1.4. 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.

9.1.5. Организует совместно с компетентными органами в установленном порядке проведение технической инвентаризации зданий и сооружений, относящихся к школе.

9.1.6. Способствует решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в школе, в том числе по проведению:

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

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

9.1.9. Требуется от образовательных организаций обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с правилами обеспечения и типовыми нормами её бесплатной выдачи (Приложение 3), а также выдачу смывающих (или) обезвреживающих средств работникам, выполняющим работы, связанные с загрязнением (Приложение 8).

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

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

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными

производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров. А также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 50%) 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).

11.11. Требует от учреждений обеспечения работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с документами:

-«Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и(или)опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 декабря 2014 г.№997н.

-«Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения, утвержденные 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 от16.09.1988№713)

-«Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений», утвержденные постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 года№68(в ред. Постановления Минтруда России от 17.12.2001№85)

-СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций"(утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 15 мая 2013г.№26)

Должность	Спецодежда	2023	2024	2025
Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений.	1	1	1
	Костюм для защиты от общих загрязнений	1	1	1

Оператор контендерной	Костюм для защиты от общих загрязнений	1	1	1
	Костюм для защиты от повышенных температур	1	1	1
	Перчатки с полимерным покрытием	12	12	12
	Перчатки для защиты от повышенных температур	2	2.	2.
	Щиток защитный лицевой	До износа	До изн.	До изн.
	Очки защитные	До изн.	До изн.-	До изн.
	Каска защитная	1		1
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	До износа	До износа
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт	1 шт	1 шт
Лаборант	Перчатки полимерные	12	12	12
	Халат для защиты от общих загрязнений	1	1	1
	Фартук из полимерных материалов	2	2	2
	Очки защитные	До износа	До изн.	До изн.
	Средства индивид.защиты органов дыхания	До износа	До изн.	До изн.
Рабочий по обслуживанию зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1	1	1
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 пара	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	6 пар	6 пар
	Перчатки резиновые	12 пар	12 пар	12 пар
	Щиток защитный лицевой	До износа	До изн.	До изн.
	Средство индивид.защиты органов дыхания	До износа	До изн.	До изн.
Повар	Фартук прорезиновый с нагрудником	2	2	2
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1	1	1
	Нарукавники из полимер.материала	До изн.	До изн.	До изн.
Слесарь- сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1	1	1
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1	1	1

	Перчатки с полимерным покрытием Щиток защитный лицевой Перчатки резиновые Очки защитные Средство инд.защиты органов дыхания	12 До износа 12 До износа До износа	12 До изн. 12 До изн. До изн.	12 До изн. 12 До изн. До изн.
Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Сапоги резиновые с защитным подноском Костюм для защиты от общих производственных загрязнений(утепленный) Ботинки кожаные утепленные Перчатки с полимерным покрытием	1 1 пара 1 1 12	1 1 пара 1 1 12	1 1 пара 1 1 12
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Халат для защиты от общих загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Средство индивидуальной защиты органов дыхания Комбенизон для защиты от токсических веществ	1 1 6 12 До износа Дежурный	1 1 6 12 До изн. Деж.	1 1 6 12 До изн. Деж.
Медсестра	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатоб. Полотенце Перчатки резиновые	2 2 2 2	2 2 2 2	2 2 2 2
Оператор по обл. бассейна	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Средство инд.защиты	1 Дежурный 6 До износа	1 Дежурн. 6 До изн.	1 Деж. 6 До изн.

Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	2	2	2
	Колпак или косынка хлопчатоб	2	2	2
Инженер-энергетик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1	1	1
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1	1	1
	Перчатки с полимерным покрытием	12	12	12
	Галоши диэлектрические	Дежурные	Деж.	Деж.
	Перчатки диэлектрические	Дежурные	Деж.	Деж.
	Щиток защитный	До износа	До изн.	До изн.
	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1	1
	Очки защитные	До износа	До изн.	До изн.
	Средство инд.защиты	До износа	До изн.	До изн.
Водитель автобуса	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1	1	1
	Перчатки с точечным покрытием	12	12	12
	Перчатки из полимерных материалов	Дежурные	Дежур.	Дежур.
	Жилет сигнальный	1	1	1
	Куртка на утепляющей подкладке	дежурная	Дежур.	Дежур.
	Брюки на утепляющей подкладке	дежурные	Дежур.	Дежур
	Валенки	дежурные	Дежур.	Де.
Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1	1	1
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1	1	1

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

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

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

9.1.11. Обобщает потребность и финансирует мероприятия по охране труда в учреждениях образования района.

9.1.12. Проводит медицинский осмотр работников, подведомственных образовательных учреждений, обеспечивает их медицинскими книжками и допуском к работе за счёт средств бюджета.

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

9.1.14. 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.

9.2 Профком:

9.2.1. Силами технического инспектора труда и профсоюзного актива оказывать практическую помощь специалистам по охране труда и ответственным за обеспечение безопасности труда организаций образования 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 и специалистов школы требованиям охраны труда.

9.2.4. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труд. В случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников образовательных учреждений 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 школы.

9.2.7. В результате проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства, при выявлении случаев грубого нарушения требований трудового права в школе, информировать администрацию школы.

9.2.8. 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.

9.2.9. Принимать участие в работе комиссий по приёме в эксплуатацию учреждений образования и средств производства, по соответствующему заданию органа управления образования, 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 Соглашением, иными Соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки России

10.2. Работодатель: -

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

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

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

- не препятствовать представителю профсоюзного органа в посещении подразделений, 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 их личному заявлению с расчетного счета учреждения на расчетный счет 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 договорились:

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

10.3.2. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов её выборного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат, поощрении Работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

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

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

- контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением условий

трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективного договора;

- создание и поддержку социально-привлекательного имиджа образовательной организации (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)
Порядок и размер выплат определяется территориальными Соглашениями, коллективными договорами, Положениями об оплате труда образовательных организаций.

Председателю профкома – 30% от базового оклада .

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

10.3.4. Совместно принимать решение о награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных Работников и рекомендуют муниципальным органам Управления образования и районным, городским органам Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных Работников.

10.3.5. Работодатели в обязательном порядке согласовывают с Профкомом организации:

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

а так же иные положения, определённые Трудовым кодексом РФ:

- о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);
- о расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст.82);

- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);
- о разделении рабочего дня на части (ст. 105);
- об определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112);
- о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);
- об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116);
- об утверждении графика отпусков (ст. 123);
- о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);
- об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);
- об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);
- об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154);
- о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);
- об определении форм подготовки и дополнительного профессионального образования (ст. 196);
- об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212);
- об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221);
- и др.

10.3.6. Министерство признает объединяющие обучающихся первичные профсоюзные организации, действующие в профессиональных образовательных организациях, формой студенческого самоуправления, а их выборные органы - органами студенческого самоуправления.

10.4. Администрация рекомендует :

10.4.1. Содействовать деятельности организаций Профсоюза всех уровней, направленной на защиту трудовых прав Работников образования.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.6.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в школе и филиале 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.

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

11. Обязательства Профсоюза

РК Профсоюза, его первичные организации обязуются:

11.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

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

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

11.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников школы, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей, развивать инновационные формы социальной поддержки членов Профсоюза через деятельность потребительского кооператива, организацию платного санаторно-курортного лечения и др.,

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

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

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

12. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

Приложение 1

к Коллективному договору по
МОУ» Чапаевская СОШ»
на 2023-2025 годы

Перечень

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

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

Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах.

Работа на установке ВЧ, УВЧ, 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, распиловка пиломатериалов в лесопильном потоке.

Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.

Работы с применением ядохимикатов.

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

Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.

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

Приложение 2

к Коллективному договору по
МОУ «Чапаевская СОШ»
на 2023-2025 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	№ пункта	Наименование профессий и работ	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)	Продолжительность сокращённого рабочего дня (в часах)
XL. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ САНАТОРНО - ЛЕСНЫЕ ШКОЛЫ И ШКОЛЫ - ИНТЕРНАТЫ, ДЕТСКИЕ ДОМА, ДЕТСКИЕ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ - САДЫ (ГРУППЫ), ДЕТСКИЕ ЯСЛИ (ГРУППЫ) И ДОМА РЕБЕНКА ГРУППЫ) ДЛЯ ДЕТЕЙ, БОЛЬНЫХ ТУБЕРКУЛЕЗОМ. Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях:				
1.	п. 1.	Библиотекарь	12	6
2.	п. 2.	Врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета, лаборатории)	12	6
3.	п. 4.	Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных	12	6
4.	п. 10.	Истопник, занятый топкой печей непосредственно в отделениях и в 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
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	6
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

35	Дезинфектор	6	
46	Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом	6	
85	Машинистка, постоянно работающая на пишущей машинке	6	
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	
93	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидком топливе и газе	6	
109	Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрографических репродукционных аппаратах типа ЭРА-1, ЭРА-Ф и "КСЕРОКС"	6	
117	Повар, постоянно работающий у плиты	6	
128	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную)	12	
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	
182	Работники, постоянно работающие на вычислительных машинах, а также перфораторщик, оператор, верфикаторщик, сортировщик и табуляторщик, работающие на машиносчетных станциях	6	
204	Стеклографист (ротаторщик)	6	
211	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	6	

XXXVIII. ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЕ ХОЗЯЙСТВО И БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ НАСЕЛЕНИЯ

48	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную), занятый очисткой выгребных и помойных ям	12	
----	--	----	--

Примечание:

1. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска с учётом дополнительного отпуска, предоставляемого в рабочих днях, в соответствии с письмом Минтруда РФ от 12 августа 2003 г. N 861-7, определяется в календарных днях.
2. Наименование профессий, выделенных курсивом и знаком *, приведены в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. N 367) (с изменениями от 23 декабря 1996 г., 10 июня 1999 г.)

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

**Перечень
профессий и должностей работников, которым
выдаётся бесплатно специальная одежда, специальная
обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение N 1
к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 1 сентября 2010 г. N 777н)**

	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
	Грузчик, рабочий	При выполнении работы по погрузке и выгрузке грузов и материалов: - куртка брезентовая - брюки хлопчатобумажные с брезентовыми наколенниками - рукавицы брезентовые - очки защитные	1 1 12 до износа
30 *	Дворник, уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 2 шт 1 пара 6 пар
30 *	Кладовщик, старший кладовщик подсобный рабочий	При работе с прочими грузами: -Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты т общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием При работе с горючими и смазочными	1 шт 1 шт. 6 пар

		материалами, с кислотами и щелочами, с металлами, углями, лесоматериалами ,при хранении и отпуске ртути смотреть полный вариант типовых норм –	
	Машинист (кочегар) котельной, оператор котельной ;оператор теплового пункта	– Костюм для защиты о повышенных температур - или – Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Перчатки с полимерным покрытием – Перчатки для защиты от повышенных температур – Щиток защитный лицевой или – Очки защитные – Каска защитная – Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее – При работе в котельной ,работающей на твердом или жидком топливе дополнительно: – Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. 1 шт. 12 пар 2 пары до износа до износа 1 шт. на 2 года До износа 1 шт.
53 *	Оператор котельной	При работе котельной на жидком топливе: – костюм хлопчатобумажный – рукавицы комбинированные При работе котельной на газе: – комбинезон хлопчатобумажный	1 12 пар 1 56
148	Слесарь по обслуживанию тепловых сетей, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь строительный. слесарь ремонтник, слесарь-сантехник .монтажник санитарно-технических систем	– 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 – При выполнении работ, на которых необходима защита от растворов кислот и щелочей,	1шт. 1 пара 1 пара 12 пар 12 пар До износа До износа До износа

		вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается: - Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей - Слесарю аварийно-восстановительных работ вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается: - Костюм для защиты от повышенных температур - Слесарю аварийно-восстановительных работ на наружных работах зимой дополнительно - Костюм для защиты от повышенных температур на утепляющей прокладке	1 шт. 1 шт. По поясам
152 *	Слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту технологических установок, слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин	- 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	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - - Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Сапоги резиновые с защитным подноском - Перчатки с полимерным покрытием или - Перчатки с точечным покрытием - Перчатки резиновые или из	1 шт. 1 комплект 2 шт. 1 пара 12 пар До износа 2 пары

		- полимерных материалов - Щиток защитный лицевой или - Очки защитные - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее -	До износа До износа До износа
163	Сторож (вахтёр)	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Сапоги резиновые с защитным подноском - - Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар
170	Уборщик производственных помещений	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или -- - Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов - Перчатки с полимерным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее -	1 шт. 1 шт дежурный 6 пар 12 пар До износа
187	Экспедитор, транспортный экспедитор, агент по снабжению	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с полимерным покрытием -	1 шт. 4 пары
189	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	- При выполнении работ в условиях, связанных с риском возникновения электрической дуги: - Комплект для защиты от термических рисков электрической дуги: - Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 ш на 2 года 1 шт 1 комплект

		- Сапоги резиновые с защитным подноском - Перчатки с полимерным покрытием или - Перчатки с точечным покрытием - Боты или галоши диэлектрические - Перчатки диэлектрические - Щиток защитный лицевой или - Очки защитные - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее При выполнении работ в условиях, связанных с риском возникновения электрической дуги и занятости на горячих участках работ смотреть полный вариант типовых норм	1 пара 12 пар До износа Дежурные Дежурные До износа До износа До износа
2 **	Водитель автомобиля	При управлении грузовым автомобилем: - комбинезон хлопчатобумажный - рукавицы комбинированные двухпалые При управлении автомобилем с не отапливаемой кабиной дополнительно: - куртка на утепляющей прокладке - брюки на утепляющей прокладке - валенки При управлении автобусом, легковым автомобилем: - перчатки хлопчатобумажные - жилет сигнальный	1 2 пары // дежурные дежурные дежурные 2 пары 1 шт.
21 ***	Библиотекарь	При работе в книгохранилищах: - халат хлопчатобумажный	1
37 *	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях	- фартук хлопчатобумажный - фартук прорезиненный с нагрудником - перчатки резиновые - очки защитные	1 на 1,5 г. дежурные дежурные дежурные
	Лаборант, техник (учитель), занятые в лабораториях (кабинетах) физики	- перчатки диэлектрические - указатель напряжения - инструмент с изолирующими ручками - коврик диэлектрический	дежурные дежурные дежурные дежурные
	Мастер трудового и производственного обучения	- халат хлопчатобумажный - рукавицы комбинированные - очки защитные	1 2 пары до износа
	Воспитатель, младший воспитатель, помощник воспитателя дошкольных	- халат хлопчатобумажный	1

	учреждений		
	Врачи, средний и младший медицинский персонал	- халат хлопчатобумажный - шапочка хлопчатобумажная - перчатки резиновые	1 1 2 пары
Работники кухонь и столовых			
13****	Заведующие	- халат хлопчатобумажный - колпак или косынка - тапочки	3 на 2 года 3 на 2 года 2 пары
13****	Зав.производством, шеф-повар, повар, пекарь, кондитер, хлеборез	- колпак или косынка - куртка хлопчатобумажная - нарукавники - брюки или юбка хлопчатобумажная - фартук хлопчатобумажный - тапочки - полотенце для рук - полотенце для лица	4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года 2 2 пары дежурное 4 на 2 года
13****	Мойщицы посуды	- халат хлопчатобумажный - косынка или колпак - фартук резиновый с нагрудником - галоши резиновые	4 на 2 года 4 на 2 года 2 1 пара
14****	Буфетчицы	- халат или платье хлопчатобумажное - косынка или колпак - фартук с нагрудником хлопчатобумажный - тапочки	3 на 2 года 3 на 2 года 3 на 2 года 1
16****	Подсобные рабочие и уборщицы	- халат из плотной хлопчатобумажной ткани - колпак или косынка хлопчатобумажные - фартук с нагрудником из плотной ткани - тапочки	3 на 2 года 3 на 2 года 2 2 пары

**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.

Приложение 6
к Коллективному договору по
МОУ «Чапаевская СОШ»
на 2022-2025 годы

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

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

	(начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-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, культорганизаторы, экскурсоводы
Образовательные учреждения высшего профессионального образования	Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
Высшие и средние военные образовательные учреждения	Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств),	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

Решаемые вопросы подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по 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 фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

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

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

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

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

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

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

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

педагогам дополнительного образования;

мастерам производственного обучения;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

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

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

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

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях

почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

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

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

Приложение 8
к Коллективному договору по
МОУ»Чапаевская СОШ»
на 2023-2025 годы

Нормы
бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств
(извлечение из типовых норм¹ применительно к работникам сферы образования)

N п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
I. Защитные средства			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм	100 мл
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
II. Очищающие средства			
7	Мыло или жидкие	Работы, связанные с легкосмываемыми	200 г (мыло

Приложение 9
к Коллективному договору по
МОУ «Чапаевская СОШ»
на 2023-2025 годы

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

391730. Рязанская область, Михайловский район, с. Грязное, ул. Школьная, дом 2А

Адрес сайта: chapaevskaya2015.edusite.ru

ИНН 6208007045 ОГРН 1026200597356

Электронная почта: mou.chapaevsk-sosh@ryazangov.ru

«Утверждаю»

Приказ № 2.1 от 7.02.2023г.

Директор школы  М.А. Демидова

«Согласовано»

Протокол № 6 от 06.02.2023г.

Председатель профсоюзной организации

 О.В. Фомичева

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ
РАБОТНИКАМ ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления
длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МОУ
«Чапаевская СОШ».

Педагогические работники общеобразовательного учреждения в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона Российской Федерации "Об образовании" имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в постановлении Правительства Р.Ф. от 8 августа 2013 года № 678.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается: фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору;

Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Р.Ф., осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более 3 месяцев.

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет);

время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил 1 месяца.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим положением, определяются коллективным договором.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в

работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом образовательного учреждения.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность). За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

1. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

Профессор

доцент

старший преподаватель

преподаватель

ассистент

учитель

учитель – дефектолог

учитель – логопед

преподаватель – организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)

педагог дополнительного образования

руководитель физического воспитания

мастер производственного обучения

старший тренер – преподаватель

тренер – преподаватель

концертмейстер

музыкальный руководитель

воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

ректор, директор, начальник образовательного учреждения, заведующий образовательным учреждением;

проректор, заместитель директора, заместитель начальника образовательного учреждения, заместитель заведующего образовательным учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом;

директор, начальник филиала образовательного учреждения;

заведующий филиалом образовательного учреждения;

старший мастер;

управляющий учебным хозяйством;

декан, заместитель декана факультета;

заведующий, заместитель заведующего кафедрой, докторантурой, аспирантурой, отделом, сектором;

заведующий, заместитель заведующего кабинетом, лабораторией, отделением, учебно-консультационным пунктом, логопедическим пунктом, интернатом при общеобразовательном учреждении;

ученый секретарь ученого совета;

руководитель (заведующий) производственной практикой;

методист;

инструктор – методист;

старший методист;

старший воспитатель;

классный воспитатель;

социальный педагог;

педагог – психолог;

педагог – организатор;

старший вожатый;

инструктор по труду;

инструктор по физической культуре.

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме:

не менее 150 часов – в учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

не менее 240 часов – в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;

не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

С положением ознакомлены:

Сбытова В.В.

Бобкова О.С.

Хайлук А.А.

Омельченко Л.В.

Газарян Р.К.

Винокурова С.Н.

Прохорова И.Н.

Шубёнкин Г.Ю.

Володин А.Г.

Панина Г.И.

Разливалова Н.А.

Паршина Ю.В.

Барина Е.Н.

Кознова Г.Н.

Соколова В.М.

Сорокин К.Н.

Гранков И.В.

Шкуратов Д.С.

Воронкова Е.С.

Брагина Н.К.

Крылова В.Н.

Федосеев А.Ю.

Гвоздкова Г.Б.

Дрига В.П.

Фомичева О.В.

Павлова Е.Ю.

В данном
документе
применено
и проведено
за все время
главства

Директор
Иванов
Денисов М.А.

