

муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 9 им. К. К. Рокоссовского»  
города Железнодорожска Курской области

***Коллективный договор  
по регулированию социально-трудовых отношений  
в муниципальном общеобразовательном учреждении  
«Средняя общеобразовательная школа №9  
им. К.К. Рокоссовского»  
города Железнодорожска Курской области  
на 2021-2023 годы***

г. Железнодорожск Курской области

***Коллективный договор  
по регулированию социально-трудовых отношений  
в муниципальном общеобразовательном учреждении  
«Средняя общеобразовательная школа №9  
им. К.К. Рокоссовского»  
города Железногорска Курской области  
на 2021-2023 годы***

**От работодателя:**

Директор Муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
школа № 9 им. К.К. Рокоссовского»  
\_\_\_\_\_ И.Н. Солохина

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
школа № 9 им. К.К. Рокоссовского»  
\_\_\_\_\_ А.А. Зубкова

Коллективный договор подписан 20 декабря 2020 года

**Коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений в  
муниципальном общеобразовательном учреждении  
«Средняя общеобразовательная школа №9 им. К.К. Рокоссовского»  
города Железногорска Курской области на 2021-2023 годы**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №9 им. К.К. Рокоссовского» города Железногорска Курской области (далее МОУ «СОШ №9») на 2021-2023 годы (далее коллективный договор) заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, Региональным отраслевым соглашением между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2019 -2021 годы, в целях определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности МОУ «СОШ №9», усиления социальной защиты, повышения уровня жизни работников, а также реализации принципа государственно-общественного управления.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ «СОШ №9», устанавливающим условия труда, предоставление мер социальной поддержки работникам, гарантий, компенсаций и льгот.

**1.2.** Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора МОУ «СОШ №9» Солохиной И.Н. (далее работодатель), действующего на основании Устава МОУ «СОШ №9»;
- работники МОУ «СОШ №9», состоящие на профсоюзном учете в профсоюзе работников народного образования и науки в лице их полномочного представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9 им. К. К. Рокоссовского» города Железногорска Курской области (далее первичная профсоюзная организация МОУ «СОШ №9») (председатель организации Зубкова А.А.) (далее – профсоюзный комитет), действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

**1.3.** Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет выступает в качестве полномочного представителя работников в МОУ «СОШ №9» при разработке и заключении коллективного договора и соглашений, ведении переговоров, в решении трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работающих), социальных гарантий, аттестации работников, охраны труда и других форм социальной поддержки работников.

**1.4.** Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора. Пункты коллективного договора, реализация которых обеспечивается за

счет профсоюзного бюджета, распространяется только на членов Железногорской территориальной организации Профсоюза.

**1.5.** Настоящий коллективный договор рассматривается Сторонами как основа для ведения переговоров, заключения коллективного договора в МОУ «СОШ №9» при заключении трудовых договоров с работниками, при разрешении индивидуальных (для членов профсоюза) и коллективных трудовых споров (конфликтов) и распространяется на работодателя и всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем в МОУ «СОШ №9». Работник, не являющийся членом профсоюза, вправе по собственному желанию уполномочить первичную профсоюзную организацию МОУ «СОШ №9» представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

Работодатель и профсоюзный комитет могут заключать иные соглашения в соответствии с ч.10 ст.45 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК 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 первичную профсоюзную организацию МОУ «СОШ №9» представлять его интересы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**1.6.** Стороны договорились о том, что коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников МОУ «СОШ №9», установленных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности, финансовых возможностей предусмотрены 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 коллективным договором.

**1.7.** Текст коллективного договора размещается на официальном сайте МОУ «СОШ №9» (<http://sh9.obr46.ru/>), первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9» (<https://sites.google.com/view/ppo-sosh9>).

**1.8.** Для осуществления контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в МОУ «СОШ №9» до регистрации коллективного договора в Комитете по труду и занятости Курской области Железногорская территориальная организация Профсоюза проводит предварительное согласование данных документов целью, которого является установление их соответствия данному коллективному договору.

**1.9.** В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона вносит соответствующее представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются в установленном порядке, являются неотъемлемой частью коллективного договора, доводятся до сведения всех сторон социального партнёрства (согласно п.1.2. коллективного договора). Вносимые изменения не должны ухудшать положение, экономические права и профессиональные интересы работников по сравнению с действующей редакцией коллективного договора.

В случае принятия решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, данные решения начинают действовать с момента их вступления в силу.

**1.10.** Стороны берут на себя обязательства не принимать решений, препятствующих выполнению данного коллективного договора, совместно разрабатывать проекты нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников МОУ «СОШ №9».

**1.11.** Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действителен до заключения нового коллективного договора, действует не более трех лет с даты подписания.

**1.12.** Настоящий коллективный договор открыт для присоединения к нему работников, не делегировавших ранее полномочий в его заключении.

**1.13.** Работодатель обязуется совместно с профсоюзным комитетом довести настоящий коллективный договор до сведения работников МОУ «СОШ №9» не позднее одного месяца после его принятия.

**1.14.** Ни одна из Сторон не вправе в течение установленного срока действия коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых обязательств, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

**1.15.** В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора либо внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

**1.16.** Стороны совместно принимают решение о выдвижении кандидатур и награждении членов профсоюза отраслевыми знаками отличия.

## **2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**2.1.** В целях развития социального партнёрства Стороны:

**2.1.1.** Обязуются выстраивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, способствовать решению через коллективный договор вопросов, не урегулированных действующим законодательством, соблюдать определенные коллективным договором обязательства и договоренности.

**2.1.2.** Признают необходимость и важность функционирования на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров и заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля над ходом выполнения коллективного договора (*Приложение № 1*). Срок полномочий комиссии - весь период действия коллективного договора.

**2.1.3.** Стороны договорились, что в соответствии со статьями 371, 373 ТК Российской Федерации, Законами Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, коллективным договором работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права,

учитывая мнение профсоюзного комитета. Перечень соответствующих локальных нормативных актов определяется коллективным договором (*Приложение №2*). В соответствии со ст.8 ТК Российской Федерации форма участия работников в управлении МОУ «СОШ №9» - согласование профсоюзного комитета для членов профсоюза (*Приложение №3*).

**2.1.4.** Работодатель обязуется:

– направлять на согласование в профсоюзный комитет проекты нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические и профессиональные интересы работников, нормативно-правовые акты;

– проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников МОУ «СОШ №9», совершенствования отраслевой и локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;

– обеспечивать участие представителей сторон коллективного договора в работе своих руководящих органов; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую информацию, затрагивающую интересы работников.

**2.2.** Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников МОУ «СОШ №9» учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966г.), Рекомендаций ЮНЕСКО о статусе научно-исследовательских работников (г. Париж, 20 ноября 1974 г.), о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений (г. Париж, 11 ноября 1997 г.), Конвенции ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании (г. Париж, 10 ноября 1989 года).

**2.3.** Стороны договорились, что в МОУ «СОШ №9» все решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменений, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий) и иные решения, так или иначе затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом. Стороны также договорились:

**2.3.1.** Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников в МОУ «СОШ №9» и обмениваться имеющейся информацией по данному вопросу.

**2.3.2.** Принимать меры по повышению социального и профессионального статуса, уровня квалификации кадрового потенциала созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников МОУ «СОШ №9».

**2.3.3.** При разработке предложений по совершенствованию показателей эффективности деятельности в МОУ «СОШ №9» учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений (результативность социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективного договора, организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа организации, участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, эффективность

разрешения конфликтов, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

**2.3.4.** Продолжить совместную работу по сокращению и устранению избыточной отчетности.

**2.3.5.** Продолжать совместную работу по разъяснению работникам пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения, в том числе используя методическую поддержку Пенсионного Фонда Российской Федерации, Общероссийского Профсоюза образования и Федерации организаций профсоюзов Курской области.

**2.3.6.** Способствовать использованию различных форм поощрения и общественного признания достижений работников МОУ «СОШ №9» за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд.

**2.3.7.** Представлять к награждению ведомственными наградами работников, являющихся членами профсоюза, с учетом наличия профессиональных заслуг по согласованию с профсоюзным комитетом. Проводить процедуру рассмотрения кандидатур на основании открытости и гласности, коллегиальности, недопустимости дискриминации, объективности.

**2.3.8.** Стороны признают необходимым обеспечить право работников на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 86-90 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2006г. №152-ФЗ «О персональных данных», устанавливают обязательства сторон по созданию условий и принятию мер для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также их уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

**2.3.9.** Считают неправомерным уклонение работодателя от участия в коллективных переговорах с профсоюзным комитетом, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля над соблюдением коллективного договора.

**2.3.10.** Стороны согласились регулярно освещать на официальных сайтах промежуточные и итоговые результаты выполнения коллективного договора.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

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

**3.1.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, соответствующими нормативными правовыми актами, уставом МОУ «СОШ №9» и иными локальными нормативными актами МОУ «СОШ №9». Форма трудового договора предварительно согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору. (*Приложение 4*).

**3.1.2.** Работодатель обеспечивает заключение в письменной форме, как правило, на неопределённый срок трудового договора (дополнительного соглашения) с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, в том числе,

такие обязательные условия оплаты труда (ст. 57 ТК РФ), как:

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

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

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, в соответствии с установленными в МОУ «СОШ №9» показателями и критериями.

**3.2.** Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения или по соглашению сторон с категориями работников, указанных в ст.59 ТК РФ.

**3.3.** Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в МОУ «СОШ №9» фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. В случае обращения физического лица на условиях гражданско-правового договора к руководителю МОУ «СОШ №9» с заявлением о признании таких отношений трудовыми, Директор обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

**3.4.** После заключения трудового договора работодатель обязан издать приказ (распоряжение) о приёме на работу, который работнику объявляется под роспись в течение трёх дней со дня фактического начала работы. Фактическое допущение работника к работе по поручению работодателя, считается заключением трудового договора.

**3.5.** Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

**3.5.1.** До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом МОУ «СОШ №9», правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

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

**3.5.3.** Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08 2010г. № 761-н, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального



образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

**3.5.4.** Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

**3.7.** Стороны признают, что в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ № 508 от 18 сентября 2020 года и утверждением Порядка допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее, чем за три года обучения, а по дополнительным общеобразовательным программам – лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

**3.8.** Стороны признают, что помимо оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ, не устанавливается испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

**3.9.** Директор МОУ «СОШ №9», его заместители и другие работники МОУ «СОШ №9» помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору выполнять учебную нагрузку в объеме не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости (для директора общеобразовательной организации при условии ведения преподавательской работы в той же или в другой организации для детей в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год), утвержден Постановлением правительства РФ № 781-2002г., в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством, без снижения качества исполнения функций и полномочий руководителя организации.

**3.9.1.** Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, а также работникам учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций системы дополнительного образования) осуществляется в установленном порядке

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

**3.9.2.** Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в той же образовательной ее руководителем, определяется учредителем. Предельный объем учебной нагрузки других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы - самой образовательной организацией, в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (с изменениями и дополнениями).

**3.10.** Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по инициативе работника п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других случаях, предусмотренных локальными актами, коллективным договором в МОУ «СОШ №9».

**3.11.** Директор информирует профсоюзный комитет о намерении расторгнуть трудовой договор с работником – членом профсоюза до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня, за исключением случая неудовлетворительного прохождения испытательного срока.

**3.12.** Стороны договорились, что в МОУ «СОШ №9» не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательной организации.

**3.12.1.** Проведение данных мероприятий желательно в конце учебного года.

**3.12.2.** При массовом высвобождении работников (критерием массового высвобождения работников является увольнение от 5 и более человек одновременно в течение 90 календарных дней), при реорганизации или ликвидации организации, сокращении численности или штата работодатель обязан не позднее, чем за три месяца, уведомить об этом профсоюзную организацию и службу занятости, а также предупредить работников о возможном увольнении пункт 2 статья 25 Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1.

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

**3.12.4.** Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении, при необходимости и с учетом производственных условий предоставляется 2 часа в течение рабочего дня для самостоятельного поиска новой работы.

**3.13.** Стороны договорились не допускать расторжения трудовых отношений:

- с руководителем МОУ «СОШ №9», его заместителями и главным бухгалтером (если они являются членами профсоюза) при передаче образовательной организации из муниципальной собственности в государственную и, наоборот, без согласования с профсоюзным комитетом.

**3.14.** При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, могут иметь работники:

- имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет;
- члены одной семьи, супруги, работающие МОУ «СОШ №9»;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет работы;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях на основании ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- неосвобождённый от основной работы председатель первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9» в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

**3.15.** Стороны договорились, что:

**3.15.1.** Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2,8,9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной организации;

**3.15.2.** В случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения п.11ч.1ст.77 Трудового Кодекса РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной организации.

**3.16.** При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ) выплата среднемесячной заработной платы производится в течение 4-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям работников статья 178 ТК Российской Федерации:

- женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте 3-14 лет;

- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

**3.17.** В случае установления профсоюзным комитетом, правовой и технической инспекциями труда Курской областной организации Профсоюза нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений руководителем организации, его заместителем работодатель обязан рассмотреть заявление (представление) согласно ст. 195 ТК РФ и сообщить о результатах заявителю.

## **4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

**4.1.** Стороны договорились, что:

**4.1.1.** Порядок и условия оплаты труда работников МОУ «СОШ №9» регулируются решением Железнодорожной городской Думы от 19.07.2018г. № 98-6-РД «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образованию администрации города Железнодорожска», нормативными правовыми актами Курской области и аналогичными нормативными актами муниципальных органов власти по отраслевой системе оплаты труда с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 и последующие годы.

**4.1.2.** Решениями Железнодорожной городской Думы, Положением об оплате труда работников МОУ «СОШ №9» устанавливаются оклады, должностные оклады, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с объемом, спецификой, результатами и качеством выполняемой работы.

**4.1.3.** Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда МОУ «СОШ №9» и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с профсоюзным комитетом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

**4.2.** Работодатель с участием профсоюзного комитета:

**4.2.1.** Разрабатывает Положение об оплате труда работников МОУ «СОШ №9».

**4.2.2.** Предусматривает в Положении об оплате труда работников МОУ «СОШ №9» регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;
- равной оплаты за труд равной ценности, недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы

работников МОУ «СОШ №9» и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204);

- 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);

- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, в том числе размеров премий, на основе соответствующих Положений, определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников МОУ «СОШ №9».

#### **4.3. Стороны договорились:**

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

**4.3.2.** Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, руководству методическими объединениями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 4.9 Письма Минобрнауки РФ от 29 декабря 2017 г. N ВП-1992/02.

**4.4.** В целях повышения социального статуса работника МОУ «СОШ №9»,

престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны считают необходимым добиваться:

**4.4.1.** Повышения уровня реального содержания заработной платы работников МОУ «СОШ №9», обеспечения выполнения целевых значений показателей размеров средней заработной платы педагогических работников согласно Указу Президента РФ №597 от 07.05.2012г.;

**4.5.** Согласно положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образованию администрации города Железногорска» от 19.07.2018г. № 98-6-РД предоставляется:

**4.5.1.** Работникам МОУ «СОШ №9», подведомственных Управлению образования администрации города Железногорска (за исключением работающих по совместительству), из средств фонда оплаты труда стимулирующего характера выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в образовательных учреждениях и иных учреждениях системы образования не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.

Основанием для выплаты единовременного пособия является увольнение работника в связи с выходом на пенсию впервые и прекращение в связи с этим трудовых отношений.

**4.6.** В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, выплачивается дополнительная материальная помощь в размере до двух должностных окладов, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

1) за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60 и 65 лет);

2) в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

**4.7.** В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

- при установлении 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 Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в более высоком размере производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**4.8.** Работодатель обязуется производить выплату заработной платы в строгом соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ, в том числе за время ежегодного оплачиваемого отпуска, в период возможной приостановки работы.

**4.9.** Стороны обязуются обеспечить занятость работников в периоды отмены (приостановки) занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производя оплату труда педагогических работников из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса).

**4.10.** Стороны договорились, что за образовательной организацией признаётся право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть направлены, в том числе на увеличение размера выплат стимулирующего характера, дополнительные гарантии и компенсации работникам, что должно отражаться в локальных нормативных актах организаций.

**4.11.** Стороны рекомендуют работодателю:

**4.11.1.** При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником МОУ «СОШ №9», состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки («эффективный контракт»), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

**4.11.2.** В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе всех категорий работников.

**4.11.3.** Предусматривать в показателях эффективности при установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам выплату за осуществление подготовки рабочих программ по новым учебным предметам, дисциплинам вводимым в связи с изменением учебных планов, закреплять данную норму в Положении об оплате труда, других локальных актах образовательной организации.

**4.12.** Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников:

**4.12.1.** 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 соглашению сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Указанная оплата не включается в минимальный размер оплаты труда.

**4.12.2.** 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.

**4.13.** Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере - 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

**4.14.** Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых в соответствии с трудовым законодательством работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

**4.15.** Педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, имеющим ведомственные награды Российской Федерации, РСФСР, СССР (почетные звания, нагрудные знаки, значки и другие) и работающим в МОУ «СОШ №9», устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 20 % должностного оклада (ставки) за счет утвержденных средств на оплату труда работникам образовательной организации. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

**4.16.** Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, наряду с доплатами выплачивается денежное вознаграждение в соответствии с Постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 года № 5, с учетом изменений и дополнений. Данная доплата является составной частью зарплаты педагогического работника и тарифицируется на каждый учебный год.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 04.04.2020г. № 448 и Постановлением Администрации Курской области от 14.05.2020г. № 486-па выплата ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам осуществляется ежемесячно в сроки, установленные в МОУ «СОШ №9» для выплаты заработной платы по отдельной платежной ведомости за фактически отработанное время.

**4.17.** Стороны договорились, что:

**4.17.1.** Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов, при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые 2 месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается

**4.17.2.** Учителям МОУ «СОШ №9», у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшилась по сравнению с нагрузкой, установленной на начало учебного года, заработная плата до конца учебного года выплачивается:

- за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- за ставку заработной платы, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку.

Педагогические работники извещаются об изменениях условий трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.

**4.18.** При определении оплаты труда педагогическим работникам рекомендуется учитывать установленную квалификационную категорию, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной



организации, при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, а также при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ (деятельности) согласно «Перечню должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей» (*Приложение №5*).

**4.19.** Стороны договорились сохранить педагогическим работникам МОУ «СОШ №9» размеры ставок заработной платы (окладов), должностных окладов с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия по заявлениям работодателю:

а) работникам, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, до достижения пенсионного возраста, работники могут воспользоваться данным правом один раз;

б) работникам, у которых в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или в течение 1 года после выхода из соответствующего отпуска истек срок действия квалификационной категории, на период подготовки к аттестации и её прохождения, сроком не более чем один год после выхода из указанного отпуска или окончания срока действия квалификационной категории;

в) после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

г) сроком на 1 год в следующих случаях:

- при возвращении работника к педагогической деятельности;
- имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;

- имеющим ученую степень по профилю деятельности;

- победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями образовательных организаций Курской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, победителям и призерам Всероссийских, областных и муниципальных конкурсов профессионального мастерства;

- в связи с длительной нетрудоспособностью, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

- перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнении по сокращению штатов;

- длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом;

- исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа;

**4.20.** Стороны договорились:

**4.20.1.** Сохранять заработную плату в полном объеме, предоставлять гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, педагогическим работникам МОУ «СОШ №9», участвующим по решению комитета образования и науки Курской

области, в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена.

**4.20.2.** Выплачивать компенсацию за работу по подготовке и проведению ЕГЭ работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации определяются законодательством Курской области.

**4.21.** Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

## **5. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ**

**5.1.** Стороны договорились содействовать реализации и сохранению гарантий в области занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, развитию творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усилению их социальной защищённости.

**5.2.** Стороны считают необходимым обеспечить повышение уровня профессиональной компетентности специалистов МОУ «СОШ №9» за счет создания условий для непрерывного профессионального роста, посредством развития модульно-накопительной, персонифицированной системы курсового обучения, применения дистанционных образовательных технологий, реализации программ обмена опытом и освоения лучших практик, повышения эффективности работы региональных стажировочных площадок, обеспечения взаимосвязи дополнительного профессионального образования с профессиональными ассоциациями, региональными УМО.

**5.3.** Стороны акцентируют особое внимание на подготовке специалистов отрасли образования к реализации национального проекта «Образование», вовлечении педагогических работников, в том числе осуществляющих инклюзивное образование, в национальную систему профессионального роста на основе внедрения профессионального стандарта «Педагог», развития четырех групп компетенций (предметной, методической, психолого-педагогической, коммуникативной), комплексной уровневой их оценке.

**5.4.** Стороны обязуются:

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

- осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х

лет.

**5.5.** Стороны договорились:

**5.5.1.** Анализировать кадровый состав и потребность в кадрах МОУ «СОШ №9», потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

**5.5.2.** Координировать деятельность МОУ «СОШ №9», направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа педагогического работника в общественном сознании.

**5.5.3.** Совместно участвовать в совершенствовании процедуры проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, и методики ее проведения.

**5.5.4.** Оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, при подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории, в том числе в изучении и популяризации опыта аттестации успешных молодых педагогов, в разработке на его основе примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации.

**5.6.** Стороны рекомендуют руководителю МОУ «СОШ №9» включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

- предпенсионного возраста;
- испытывающих затруднения:

а) в связи с техническим переоснащением и развитием организаций;

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

**5.7.** Право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года реализуется путем заключения трудового договора между работником и работодателем или дополнительного соглашения к нему, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации.

**5.8.** Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276.

**5.9.** Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой организацией. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

**5.9.1.** Учитывая, что Директор МОУ «СОШ №9» является работодателем, принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и

проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника, стороны считают нецелесообразным руководителю образовательной организации входить в состав аттестационной комиссии, а также являться ее председателем.

**5.9.2.** Данному виду аттестации не подлежат:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение срока действия статуса молодого специалиста.

**5.9.3.** Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9», в которой работает данный педагогический работник, если аттестуемый является членом профсоюза.

**5.9.4.** В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). Если такой перевод невозможен, трудовой договор с работником может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

**5.10.** Стороны согласились, что аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, является добровольной, проводится на основании заявления педагогического работника, подаваемого непосредственно в аттестационную комиссию. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

**5.11.** Квалификационная категория, присвоенная педагогическому работнику, сохраняется в течение срока её действия:

а) при переходе педагогического работника в другую образовательную организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, независимо от типа и вида, преподаваемого предмета (дисциплины);

б) при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

в) при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников осуществлялись в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

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

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

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

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

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

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

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

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

**5.13.** При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока ее действия.

**5.14.** Аттестация на квалификационную категорию для педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, принимавших ежегодно в межаттестационный период активное участие в районных и областных

мероприятиях, проводится по заявлению работника, ходатайству педагогического совета МОУ «СОШ №9», согласованному с профсоюзным комитетом, перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты всестороннего анализа профессиональной деятельности текущего аттестационного периода на основе пунктов 36, 37 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276.

Данная льгота при проведении аттестации предоставляется следующим педагогическим работникам:

а) имеющим государственные награды и почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный преподаватель" и др.;

б) имеющим отраслевые награды;

в) имеющим другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, награды иных ведомств при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

г) подтверждающим ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз без перерыва срока действия квалификационной категории;

д) победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями образовательных организаций Курской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства.

**5.15.** Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель в соответствии с коллективным договором должен письменно предупредить работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца, создать ему условия для прохождения аттестации, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности - осуществить подготовку представления с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9», обеспечивать за счет средств образовательной организации участие работника в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**6.1.** Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

**6.1.1.** Режим работы МОУ «СОШ №9», продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяются Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, принятыми в соответствии с ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от

14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и иными нормативно правовыми актами.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом и являются приложением к коллективному договору. (*Приложение №6*).

**6.1.2.** В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников МОУ «СОШ №9» устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка заработной платы — 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в соответствии с должностью, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний), присутствие на которых для работников обязательно.

Для остальных категорий работников, руководителя организации норма рабочего времени - 40 часов.

**6.1.3.** Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в следующих случаях:

- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников МОУ «СОШ №9» регулируется трудовым законодательством и иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе Уставом организации, учебным расписанием, календарным графиком работы, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

**6.2.** Учебная нагрузка, в том числе объем внеурочной деятельности, входящей в основную образовательную программу, выполнение дополнительных функциональных обязанностей, определяется и тарифицируется на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается только с их письменного согласия, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом. Окончательное распределение учебной нагрузки, утверждение тарификационных списков на учебный год должно быть завершено в МОУ «СОШ №9» не позднее 5 сентября.

**6.3.** При возложении на учителей МОУ «СОШ №9», для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на

эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

**6.4.** Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

**6.5.** При составлении расписаний занятий МОУ «СОШ №9» обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

**6.5.1.** При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников МОУ «СОШ №9», осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536.

**6.5.2.** Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

**6.6.** В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

**6.7.** В целях повышения профессионального уровня педагогических работников, а также обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени Директор МОУ «СОШ №9», по возможности, планирует для них в течение рабочей недели один свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

**6.8.** Учителям МОУ «СОШ №9», которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работы:



- учителям 1-4 классов при передаче специалистам преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры. При отсутствии учителей - специалистов, и по другим объективным причинам учителя начальных классов вправе преподавать эти предметы с соответствующей дополнительной оплатой за часы преподавательской работы, превышающей 18 часов в неделю.

**6.9.** Педагогическим работникам, работающим по совместительству в другой образовательной организации, может быть установлена учебная нагрузка в объёме половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной для них продолжительности рабочей недели; педагогическим работникам, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю.

**6.10.** Педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, учебная нагрузка устанавливается (тарифицируется) на общих основаниях и передаётся на указанный период для выполнения другим педагогическим работникам.

**6.11.** Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, порядок работы определяется планами и графиками общешкольных и классных мероприятий, личными планами педагогического работника в зависимости от обстоятельств их реализации.

**6.12.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**6.13.** Педагогическим работникам МОУ «СОШ №9» в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом предоставляются выходные дни. В этих случаях размер заработной платы работников не меняется (ст.112 ТК «Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад)»).

**6.14.** Каникулярное время для педагогических работников, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим в пределах их учебной нагрузки с учетом выполнения должностных обязанностей, дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, оговоренных в трудовом договоре и локальных нормативных актах образовательной организации, используется также для дополнительного профессионального образования. В этот период режим рабочего времени педагогов уточняется, они выполняют педагогическую (методическую, организационную и др.) работу. График выходов на работу должен быть составлен до начала каникул.

**6.15.** Во время осенних, зимних, весенних каникул учителям могут предоставляться свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

**6.16.** Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярный период может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт после проведения целевого инструктажа; работа на территории; дежурство в образовательной организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени на основании локальных актов, графиков и инструкций выполнения соответствующих работ.

**6.17.** Вопрос присутствия (отсутствия) работников (отдельных работников)

на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

**6.18.** Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются с письменного согласия работника при наличии приказа администрации по согласованию с профсоюзным комитетом.

**6.19.** Работникам МОУ «СОШ №9» с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

**6.19.1.** Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая 5 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Учет рабочего времени сверх установленной законодательством нормы часов производится работодателем.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем:

- руководитель образовательной организации;
- главный бухгалтер образовательной организации.

**6.19.2.** Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

**6.20.** Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

**6.21.** При предоставлении ежегодного отпуска в каникулярный период педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы, отпуск предоставляется в полном объеме с соответствующей оплатой.

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

**6.21.2.** Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности отпуска.

**6.22.** Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично, а также отзыв работника из отпуска допускается по приказу (распоряжению) работодателя только с письменного согласия работника и профсоюзного комитета.

**6.23.** Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

**6.24.** По письменному заявлению работника при предъявлении путевки на

санаторно-курортное лечение работодателю рекомендуется осуществлять перенос части ежегодного оплачиваемого отпуска на период санаторно-курортного лечения с учетом времени в пути.

**6.25.** Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник вправе выбрать новую дату начала отпуска.

**6.26.** Педагогическим работникам МОУ «СОШ №9» через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на отпуск сроком до 1 года в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016г. №644 (далее - Порядок предоставления длительного отпуска). (*Приложение №7*).

**6.26.1.** В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на деятельности образовательной организации, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника.

**6.27.** Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам:

- собственная свадьба или свадьба детей – 3 дня;
- рождение ребёнка – 3 дня;
- смерть членов семьи – 3 дня.

**6.28.** Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы на один рабочий день: диспансеризация проводится ежегодно для граждан старше 40 лет и 1 раз в 3 года для граждан в возрасте от 18 до 39 лет с сохранением места работы и среднего заработка. Работники, получающие пенсию (по старости или за выслугу лет), а также не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста вправе получить аналогичное освобождение на два рабочих дня раз в год.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

**6.29.** Стороны обязуются предоставить:

**6.29.1.** Ежегодный оплачиваемый отпуск одному из родителей, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством по письменному заявлению в удобное для него время, а также предоставление 4-х дополнительных выходных дней в месяц (не за счет свободного или методического дня работника), оплачиваемых в размере среднего заработка Фондом социального страхования в установленном порядке. Данная льгота распространяется на совместителей. Оплата замещения этого работника осуществляется в установленном законодательством порядке;

**6.29.2.** Условия предоставления по желанию работников ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы в удобное для них

время продолжительностью до 14 календарных дней, имеющим:

- двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- работникам, осуществляющим уход:
  - за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше;
  - за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста.

**6.30.** Работнику, являющимся председателем первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9», не освобожденному от основной работы, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на 6 календарных дней.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**7.1.** Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников МОУ «СОШ №9» в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. В соответствии с федеральным законодательством и законодательством Курской области об охране труда с целью создания здоровых и безопасных условий работы стороны обязуются:

**7.1.1.** Оказывать содействие в проведении технической инвентаризации зданий и сооружений, принадлежащих МОУ «СОШ №9» в целях их дальнейшей безопасной эксплуатации в соответствии с санитарными и строительными нормами и правилами.

**7.1.2.** Способствовать осуществлению деятельности руководителя МОУ «СОШ №9» по:

- соблюдению законодательства Российской Федерации и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда, своевременному и качественному проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- обеспечению пожарной безопасности МОУ «СОШ №9» в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Курской области;
- укомплектованию медицинских кабинетов, учебных мастерских, производственных мастерских необходимыми медицинскими аптечками, выделению медицинских средств для оказания неотложной доврачебной помощи в соответствии с Приложением к Приказу МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ России от 05.03.2011г. № 169н;
- подготовке персонала по оказанию первой медицинской помощи;
- использованию возможности привлечения в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда части страховых взносов (до 20%), возвращенных из Фонда социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств

индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, обучение по охране труда, а также санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Федеральным законом от 08 декабря 2020 г. № 390-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов и аналогичные законы на последующие годы»;

- разработке и реализации программ по улучшению условий и охраны труда, направленных на поддержание здоровья работников;

- повышению эффективности деятельности комиссии по вопросам охраны труда и оздоровления работников МОУ «СОШ №9», созданных на паритетных началах с профсоюзной организацией;

- предоставлению установленных льгот лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работами в условиях, отличающихся от нормальных в соответствии с законодательством;

- обеспечению сертифицированной спецодеждой, спецобувью на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №997н от 9 декабря 2014 г., молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н в соответствии с типовыми отраслевыми нормами (*Приложение № 8*);

- своевременному и бесплатному для работников прохождению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования работников, гигиенической аттестации, выдачи работникам личных медицинских книжек в соответствии со ст. 212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

- проведению обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведению инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда, недопущению к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

- организации санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.

**7.1.3.** Добиваться введения в штатное расписание МОУ «СОШ №9» насчитывающую более 50 работников, должности специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 Трудового Кодекса РФ. При отсутствии в МОУ «СОШ №9» службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляет Директор организации или другой уполномоченный работодателем работник, либо организация, оказывающая услуги в области охраны труда или соответствующий специалист, который может быть привлечен работодателем по гражданско-правовому договору.

**7.1.4.** Содействовать обучению и аттестации руководителя организации, специалиста по охране труда, лиц, ответственных за охрану труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда МОУ «СОШ №9» по вопросам охраны труда, создавать необходимые условия для выполнения ими общественно значимой работы, осуществлять контроль ее своевременного проведения.

**7.1.5.** Оказывать содействие в проведении технической инвентаризации зданий и сооружений, переданных в оперативное управление организации, в целях

их дальнейшей безопасной эксплуатации в соответствии с санитарными и строительными нормами и правилами.

**7.1.6.** Информировать друг друга о несчастных случаях, произошедших с работниками при проведении образовательной и иной деятельности, причинах несчастных случаев, обеспечивать участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками. Принимать меры к недопущению сокрытия произошедших несчастных случаев и их предотвращению.

**7.1.7.** Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

**7.1.8.** Практиковать совместное рассмотрение вопросов охраны труда на совещаниях, семинарах.

**7.1.9.** Обобщать и распространять передовой опыт по улучшению условий и охраны труда.

**7.2.** Направляют на специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей вновь назначенных на должность руководителей в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования № 1/29 от 13.01.2003 г.

**7.3.** Стороны договорились, что:

**7.3.1.** Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, признанными таковыми по результатам спецоценки, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплаты за неблагоприятные условия труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с дополнениями и изменениями), работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

**7.3.2.** До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР

от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

гарантии и компенсации:

- продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-229;

- повышенная оплата труда - 4 процента тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

**7.3.3.** В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст.219 ТК РФ).

**7.3.4.** Работодатель создаёт необходимые условия для выполнения членами комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, внештатными техническими инспекторами труда функций по осуществлению общественного контроля состояния условий и охраны труда:

- освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка работников, которые избраны уполномоченными по охране труда или внештатными техническими инспекторами труда для выполнения соответствующих функций и на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы - 10 часов в месяц;

- проводит обучение и проверку знаний по охране труда уполномоченных с сохранением среднего заработка на период проведения обучения;

- предусматривает с учетом показателей эффективности и результативности работы, стимулирующие выплаты за эффективное участие в общественном управлении организацией, создание и поддержку социально-привлекательного имиджа. Порядок и размер выплат определяется Положением об оплате труда;

- увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя (его представителя) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

**7.3.5.** Работодатель предусматривает в плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и принимает меры для:

- оборудования санитарно-бытовых помещений для работников и обучающихся в соответствии с требованиями охраны труда и производственной санитарии;

- организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», производственной гимнастики, лечебной физической культуры с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны данные занятия.

**7.4.** Профсоюзный комитет:

**7.4.1.** Участвует в разработке и согласовывает в установленном порядке нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда в МОУ «СОШ №9».

**7.4.2.** Развивает и совершенствует институт общественного контроля состояния охраны труда силами уполномоченного профсоюзного комитета, членов комиссии по охране труда МОУ «СОШ №9», содействует осуществлению ими деятельности, направленной на укрепление безопасности труда.

**7.4.3.** Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися.

**7.4.4.** Оказывает практическую помощь представителям работодателя силами профсоюзного актива, совместно анализирует состояние производственного травматизма, профзаболеваемости.

**7.4.5.** Проводит обучение по вопросам охраны труда председателя первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9», уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда, оказывает им информационную, практическую и методическую помощь.

**7.5.** В случае ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, уполномоченный профсоюзного комитета МОУ «СОШ №9», вправе выходить с предложениями о приостановке выполняемых работ и устранении выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

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

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

**8.1.** Стороны считают необходимым сохранить выплату социальных льгот для работников МОУ «СОШ №9» на основании Решения Железнодорожной городской Думы от 20.02.2020г. № 250-6-РД.

**8.1.1.** Работникам МОУ «СОШ №9», признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, за счёт средств муниципального бюджета с учетом субсидий, выделяемых из областного бюджета, возмещать затраты на уплату процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях на приобретение или строительство жилья;

**8.1.2.** Право на возмещение затрат на уплату процентов по кредиту (займу), полученному на приобретение или строительство жилья, сохраняется в случае увольнения работника из муниципальной образовательной организации города по независящим от него обстоятельствам (ликвидация организации, сокращение численности или штата), а также в случаях ухода на страховую пенсию по старости, признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном



ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, перевода работника в органы управления образования города Железнодорожска.

**8.2.** Ежемесячно выплачивать молодым специалистам материальную помощь в размере 900 рублей, проживающим в общежитии, в жилых помещениях по договорам социального найма, по договорам найма жилых помещений (основание: Решение Железнодорожской городской Думы от 04.12.2008 №125-4-РД (ред. от 20.06.2017 №542-5-РД) «Об утверждении Положения о дополнительных гарантиях социальной поддержки молодых специалистов муниципальных учреждений города Железнодорожска Курской области».

**8.3.** Работники МОУ «СОШ №9», признанные в установленном порядке беженцами согласно Федеральному закону от 19.02.1993 №4528-1 «О беженцах», имеют право на социальные льготы, гарантии и меры социальной поддержки наравне с гражданами Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации и Курской области.

**8.4.** Руководителю МОУ «СОШ №9» рекомендуется устанавливать надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) в течение года победителям **региональных конкурсов** профессионального мастерства в соответствии с положениями о данных конкурсах в следующих размерах:

- 50% - участнику, занявшему I место;
- 40% - участнику, занявшему II место;
- 30% - участнику, занявшему III место.

**8.5.** Работникам МОУ «СОШ №9», получающим профессиональное образование, а также второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством РФ для работников, получающих образование впервые, в соответствии с ученическим договором с работодателем, который утверждается учредителем.

**8.6.** Стороны договорились:

**8.6.1.** Всемерно содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе МОУ «СОШ №9».

**8.6.2.** Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся.

**8.6.3.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы посредством обращения в соответствующие органы.

**8.6.4.** Направлять учредителю МОУ «СОШ №9» заявление о нарушении руководителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК Российской Федерации).

**8.7.** Профсоюзный комитет берет на себя обязательства из средств профсоюзного бюджета для членов профсоюза:

- использовать формы морального и материального поощрения в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет из профсоюзного бюджета);

- вручать премии и подарки членам Профсоюза к праздникам и юбилейным датам;

- поощрять за эффективную работу и поддержку членов профсоюзного комитета, а также представлять их к профсоюзным и отраслевым наградам;
- оказывать материальную помощь на лечение и операции, в связи с бракосочетанием, рождением детей, несчастными случаями в семьях, в трудных жизненных ситуациях в соответствии с Положением об оказании материальной помощи, из средств консолидированного бюджета и средств первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9».

## **9. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ И ИХ НАСТАВНИКОВ**

**9.1.** В целях развития потенциала системы образования города, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечения занятости, вовлечения в активную профессиональную деятельность и общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов молодых педагогов стороны продолжают:

**9.1.1.** Совместную работу:

- по повышению престижа и статуса педагогического работника в обществе;
- закреплению молодых педагогов в МОУ «СОШ №9»;
- содействию повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитию творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечению их правовой и социальной защищенности.

**9.2.** Стороны договорились о том, что:

**9.2.1.** Статус молодого специалиста в МОУ «СОШ №9» возникает в течение года с момента получения им диплома об образовании (документа, подтверждающего право на осуществление педагогической деятельности) и действует в течение трёх лет, начиная со дня трудоустройства.

**9.2.2.** К молодым специалистам относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования (далее – учебные заведения) в возрасте до тридцати пяти лет (часть 6 статья 2 Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), соответствующие следующим требованиям:

- впервые получившие профессиональное или высшее образование, в том числе непедagogическое, но в этом случае при условии работы по педагогической специальности и соответствия профиля профессиональной деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе;
- приступившие к трудовой деятельности в государственной или муниципальной образовательной организации города в течение 1 года со дня получения диплома о профессиональном или высшем образовании и взявшие на себя обязательство отработать не менее 3-х лет в системе образования города;
- работавшие в период обучения в образовательной организации и продолжившие там работать по специальности после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность.

**9.2.3.** Статус молодого специалиста сохраняется при переходе работника в другую образовательную организацию или продлевается (или продляется) на срок до трёх лет в следующих случаях:

- призыва на срочную военную службу или направления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- направления (поступления) в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;
- предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

**9.3.** Стороны считают необходимым:

**9.3.1.** Осуществлять меры социальной поддержки в соответствии со ст. 10 ЗКО «Об образовании в Курской области», решения Железногорской городской Думы от 20.06.2017г. № 542-5-РД выпускникам, окончившим образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим в муниципальных образовательных организациях города:

- устанавливать в течение первых трех лет работы, повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад, выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации;

- работодатель со дня поступления на работу выпускников высших или средних специальных учебных заведений ежемесячно начисляет доплату молодым специалистам в следующих размерах:

- 1 год работы - 30% от должностного оклада;
- 2 год работы - 35% от должностного оклада;
- 3 год работы - 40% от должностного оклада.

- работодатель ежемесячно начисляет доплату молодым специалистам, окончившим высшее учебное заведение по договору о целевом обучении, в размере 40 % от должностного оклада в первые три года работы.

**9.3.2.** Поощрять внедрение в МОУ «СОШ №9» различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и успешно проявляющих себя в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности МОУ «СОШ №9».

**9.4.** Стороны договорились, что работодатель в отношении молодых специалистов:

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

**9.4.2.** Не проводит аттестацию на соответствие занимаемой должности.

**9.4.3.** Направляет молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования профессионально-личностного развития и социальной активности.

**9.4.4.** Информировывает молодого специалиста, прибывшего на работу в МОУ «СОШ №9», о возможности получении всех льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами.

**9.4.5.** Создает условия для активного участия молодых специалистов в деятельности МОУ «СОШ №9», поддерживает патриотическое, физическое воспитание молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

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

**9.5.** С целью создания возможностей для транслирования инновационного педагогического опыта, содействия социально-профессиональной адаптации и развития индивидуальной траектории профессионального роста молодых педагогов стороны принимают меры для формирования эффективной системы наставничества в МОУ «СОШ №9», для чего считают необходимым:

**9.6.1.** Разработать Положение о наставничестве, рекомендовать руководителю МОУ «СОШ №9» приказом закреплять наставников за молодыми специалистами и предусматривать для наставников меры материального и морального стимулирования на условиях, определяемых коллективным договором.

**9.6.2.** Учитывать критерий для оценивания работы руководителя и работников МОУ «СОШ №9» – «Эффективная организация наставничества».

**9.7.** Стороны будут добиваться расширения мер социальной поддержки, льгот и гарантий для молодых специалистов, работающих в МОУ «СОШ №9» и внесения соответствующих дополнений в нормативные правовые акты.

## **10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

**10.1.** Стороны признают права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9», членов профсоюза, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соглашениями между органами власти, объединениями работодателей и профсоюзами на федеральном, областном уровнях, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, коллективным договором.

**10.1.1.** Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, содействовать созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций как законных представителей интересов работников.

**10.1.2.** Предоставлять профсоюзному комитету бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, уборкой и охраной, оборудованием и оргтехникой, необходимыми для работы самого профсоюзного комитета и проведения собраний работников, а также бесплатно предоставлять имеющиеся средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, что закрепляется в коллективном договоре, содействовать в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников МОУ «СОШ №9» о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и выполнении данного договора.

**10.2.3.** Предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

**10.2.4.** Своевременно рассматривать заявления, обращения, требования и предложения профсоюзного комитета и давать мотивированный ответ.

**10.2.5.** Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта МОУ «СОШ №9» на расчётный счёт Железнодорожной территориальной организации Профсоюза средств в размере одного процента. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

**10.2.6.** Не препятствовать представителям профсоюзного комитета в посещении организации и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

**10.2.7.** Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся пайщиками кредитного потребительского кооператива «Образование», бесплатное перечисление с расчётного счёта МОУ «СОШ №9» на расчётный счёт кооператива паевых взносов и денежных перечислений в соответствии с условиями займа работника.

**10.3.** Председатель первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9», члены профсоюзного комитета, члены комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, краткосрочной профсоюзной учёбе, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и контроля за его выполнением освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы.

**10.4.** Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9», членов профсоюзного комитета признаётся значимой для деятельности МОУ «СОШ №9», и принимается во внимание при поощрении работников. Работодатель за счет средств организации в соответствии с положением об оплате труда устанавливает работникам, являющимися полномочными представителями работников в социальном партнерстве, - председателю первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9», другим членам профсоюзного комитета, уполномоченному по охране труда, не освобожденным от основной работы, другим работникам, стимулирующие выплаты в соответствии с положением по оплате труда за:

- участие в работе по развитию системы общественного управления МОУ «СОШ №9» (внесение инициативных предложений по повышению эффективности работы, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- эффективное разрешение конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения организации;

- создание и поддержку социально-привлекательного имиджа организации (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

Порядок и размер выплат (от должностного оклада):

- при численности трудового коллектива до 20 человек – 0,15

- при численности трудового коллектива от 20 до 60 человек – 0,20

- при численности трудового коллектива от 60 до 100 человек – 0,25

- при численности трудового коллектива свыше 100 человек – 0,30.

**10.5.** Представители профсоюзного комитета могут входить в состав

аттестационной комиссии, комиссии по социальному страхованию и др.

**10.6.** Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов, осуществляющих управление в сфере образования, в уставную деятельность первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9».

**10.7.** Стороны согласились, что председатель первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9», его заместители, работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (ст.192, 81 ТК РФ) без учёта мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ). Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

**10.7.1.** Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзных организаций, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается (ст.3 ТК РФ).

**10.7.2.** При вынесении дисциплинарного взыскания председателю первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9», работникам, входящим в состав профсоюзного комитета, необходимо учитывать согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа.

**10.8.** Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации организации, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобождённых от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

**10.9.** Не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзного комитета, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ с учётом положений настоящего Соглашения

**10.10.** В соответствии со ст.8 Трудового Кодекса РФ и с учётом согласования с профсоюзным комитетом, принимаются определенные решения и локальные нормативные акты (*Приложение №3*). Учёт мотивированного мнения представительного органа работника устанавливается (*Приложением №2*).

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**11.1.** Стороны:

**11.1.1.** Доводят текст коллективного договора до сведения работников МОУ «СОШ №9» для дальнейшего использования ими в работе положений данного договора.

**11.1.2.** Соблюдают и реализуют достигнутые настоящим коллективным договором договорённости; содействуют проведению уведомительной регистрации коллективного договора МОУ «СОШ №9» в соответствующих органах по труду.

**11.1.3.** Несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением данного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

**11.2.** Контроль за выполнением коллективно договора осуществляется его сторонами.

**11.3.** Отчёт о ходе выполнения настоящего коллективного договора рассматривается на профсоюзных собраниях не реже одного раза в год с приглашением сторон социального партнерства. Информация о ходе и итогах выполнения коллективного договора доводится до сведения работников МОУ «СОШ №9».

**11.4.** В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трёх лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

## Приложение №1

к коллективному договору по регулированию социально-трудовых отношений в МОУ «СОШ №9 им. К.К. Рокоссовского» города Железнодорожска Курской области на 2021 – 2023 годы

Согласовано:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МОУ «СОШ №9»  
\_\_\_\_\_ А.А. Зубкова  
протокол № 37 от «20» июня 2021 г.

Утверждаю:  
Директор школы  
\_\_\_\_\_ И.Н. Солохина  
приказ № 1-270 от «21» июня 2021 г.

### ПОЛОЖЕНИЕ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В МОУ «СОШ №9 ИМ. К.К. РОКОССОВСКОГО» ГОРОДА ЖЕЛЕЗНОГОРСКА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

#### 1. Общие положения

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №9 им К.К. Рокоссовского» города Железнодорожска Курской области (далее МОУ «СОШ №9») (далее по тексту - Комиссия) руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Курской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, Уставом МОУ «СОШ №9», настоящим Положением.

1.2. Комиссия является постоянно действующим органом, обеспечивающим социальное партнерство в МОУ «СОШ №9».

1.3. Комиссия состоит из представителей первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9», администрации МОУ «СОШ №9», которые образуют соответствующие стороны Комиссии (далее - стороны).

Состав Комиссии утвержден Приказом №1-269 от 21.06.2021 по МОУ «СОШ №9 им. К.К. Рокоссовского».

#### 2. Принципы и порядок формирования Комиссии

2.1. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов паритетности, добровольности, независимости и равноправия сторон, полномочности их представителей.

2.2. Представительство сторон в составе Комиссии определяется каждой стороной самостоятельно и не может превышать 3 человека от каждой стороны - администрации МОУ «СОШ №9», представителей первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9».

2.3. Утверждение и замена представителей первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9» и администрации в Комиссии производятся в соответствии с их решениями.



### **3. Основные задачи Комиссии**

3.1. Основными задачами Комиссии являются:

3.1.1. Ведение коллективных переговоров, подготовка проекта коллективного договора, осуществление контроля за его выполнением.

3.1.2. Содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений в МОУ «СОШ №9».

3.1.3. Подготовка предложений и проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых отношений МОУ «СОШ №9».

3.1.4. Согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики.

### **4. Основные права Комиссии**

4.1. Комиссия имеет право:

4.1.1. Запрашивать у работодателя и первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9» информацию о заключаемом и заключенных коллективных договорах в целях выработки рекомендаций по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

4.1.2. Принимать участие, по согласованию с администрацией МОУ «СОШ №9», в подготовке разрабатываемых ею локальных нормативных актов в сфере социально-трудовых отношений.

4.1.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, за соблюдением трудового законодательства в МОУ «СОШ №9».

4.1.4. Осуществлять контроль за выполнением своих решений.

4.1.5. Вносить предложения в органы государственного надзора и контроля о привлечении к ответственности лиц, уклоняющихся от переговоров, не выполняющих обязательств коллективного договора.

### **5. Организация деятельности Комиссии**

5.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным координатором планом работы, а также с учетом необходимости решения возникших неотложных вопросов. Решение о созыве Комиссии принимают координаторы сторон. Комиссия созывается не реже одного раза в полгода.

5.2. Заседание Комиссии проводит координатор Комиссии.

5.3. Комиссия создает рабочие группы из представителей сторон для подготовки необходимых материалов по вопросам, выносимым на рассмотрение Комиссии, и выработки согласованных решений.

5.4. Заседание Комиссии правомочно при наличии не менее двух третей членов Комиссии от каждой стороны.

5.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все три стороны большинством голосов. Члены Комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания Комиссии. Если при обсуждении вопросов не достигается согласие, то сторонами проводятся консультации с органами, уполномочившими их представлять в Комиссии.

5.7. При необходимости, стороны вправе заменять своих представителей, о чем письменно информируют Комиссию.

5.8. В целях координации деятельности Комиссии из числа членов Комиссии избирается ответственный секретарь.

## **6. Координатор Комиссии и его полномочия**

6.1. Координатор Комиссии не является членом Комиссии.

6.2. Координатор Комиссии:

6.2.1. Председательствует на ее заседаниях.

6.2.2. Утверждает состав рабочих групп.

6.2.3. Подписывает регламент Комиссии, планы работы и решения Комиссии.

6.2.4. Запрашивает у работодателя информацию о заключаемом и заключенных коллективных договорах, в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию коллективно-договорного регулирования.

6.2.5. Проводит в пределах своей компетенции, в период между заседаниями Комиссии, консультации с координаторами сторон по вопросам, требующим принятия оперативных решений.

6.2.6. Организует совместно с координаторами сторон деятельность Комиссии.

6.2.7. Обеспечивает взаимодействие и содействует достижению согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации.

6.3. Координатор Комиссии не вмешивается в деятельность сторон и не принимает участие в голосовании.

## **7. Координаторы сторон и их полномочия**

7.1. Деятельность каждой из сторон организует координатор стороны.

Координаторы сторон, представляющих первичную профсоюзную организацию МОУ «СОШ №9» и администрацию МОУ «СОШ №9», избираются соответствующими сторонами.

7.2. Координатор каждой из сторон по ее поручению:

7.2.1. Совместно с координатором Комиссии организует деятельность Комиссии.

7.2.2. Вносит координатору Комиссии предложения по проектам планов работы Комиссии, повесткам ее заседаний, персональному составу представителей стороны в рабочих группах.

7.2.3. Информировывает Комиссию об изменениях персонального состава стороны.

7.2.4. Проводит с координаторами других сторон предварительное обсуждение вопросов, требующих принятия совместных решений.

7.2.5. Вносит предложение координатору Комиссии о внеочередном заседании Комиссии.

## **8. Члены Комиссии**

8.1. Члены Комиссии участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп, в подготовке проектов решений Комиссии.

8.2. Члены Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области, информационными и справочными материалами.

8.3. Члены комиссии вправе вносить предложения при обсуждении вопросов, рассматриваемых на заседании Комиссии.

8.4. Члены комиссии вправе запрашивать информацию о ведении переговорных процессов, разработке коллективного договора и осуществлять контроль за его реализацией.

к коллективному договору по регулированию социально-трудовых отношений в МОУ «СОШ №9 им. К.К. Рокоссовского» города Железногорска Курской области на 2021 – 2023 годы

**Согласовано:**  
**Председатель первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9»**  
\_\_\_\_\_ А.А. Зубкова  
протокол № 37 от «20» июня 2021 г.

**Утверждаю:**  
**Директор школы**  
\_\_\_\_\_ И.Н. Солохина  
приказ № 1-270 от «21» июня 2021 г.

### **УЧЕТ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ**

Работодатель принимает локальные нормативные с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в следующих случаях:

1. При установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу (ст.152 ТК Российской Федерации).
2. При привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных частями 1-3 ст.99 ТК Российской Федерации.
3. При составлении графиков работы, расписаний учебных занятий в соответствии со ст.103 ТК Российской Федерации.
4. При принятии работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст.105 ТК Российской Федерации).
5. При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к частям 1-3 ст.113 ТК Российской Федерации.
6. При составлении графиков отпусков (ст.123 ТК Российской Федерации).
7. При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии со ст.135 ТК Российской Федерации.
8. При установлении системы оплаты труда (ст.144 ТК Российской Федерации): при исчислении средней заработной платы при оплате отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск помимо установленных 12-ти календарных месяцев могут браться иные периоды (ст.139 ТК Российской Федерации).
9. При утверждении формы расчётного листка (ст.136 ТК Российской Федерации).
10. При установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (ст.116 ТК Российской Федерации).
11. При определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК Российской Федерации).
12. При предоставлении работникам с ненормированным рабочим днём ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности (ст.119 ТК Российской Федерации).
13. При установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144 ТК Российской Федерации).
14. При установлении конкретных размеров повышения заработной платы

работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК Российской Федерации).

15. При установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время (ст.154 ТК Российской Федерации).

16. При определении систем нормирования труда (ст.159 ТК Российской Федерации).

17. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК Российской Федерации).

18. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК Российской Федерации).

19. При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК Российской Федерации).

20. При разработке и утверждении инструкции по охране труда (ст.212 ТК Российской Федерации).

21. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации (ст.82 ТК Российской Федерации).

22. При утверждении тарификации

23. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК Российской Федерации).

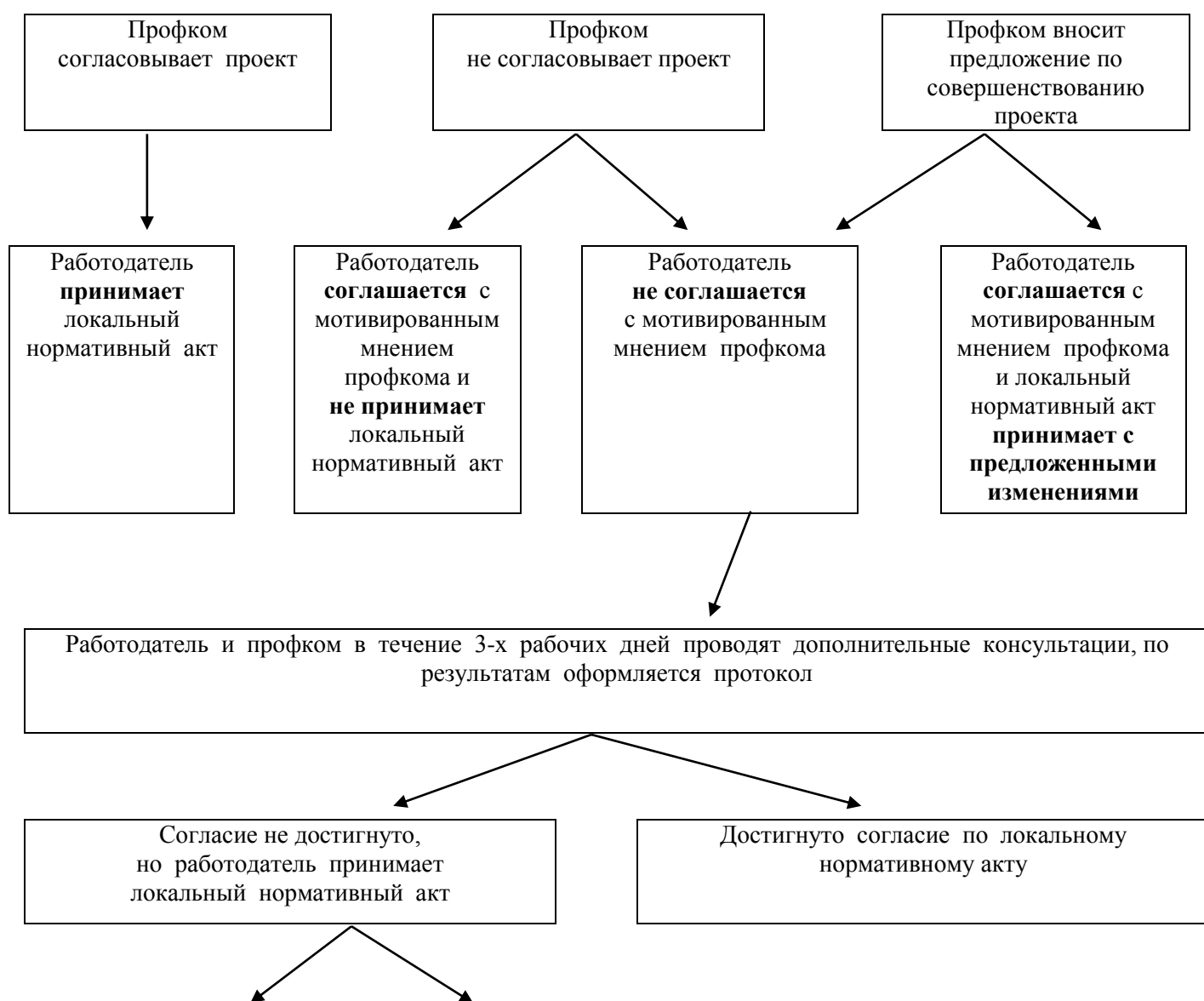
24. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст.195 ТК Российской Федерации).

к коллективному договору по регулированию социально-трудовых отношений в МОУ «СОШ №9 им. К.К. Рокоссовского» города Железногорска Курской области на 2021 – 2023 годы

Согласовано:  
Председатель первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9»  
\_\_\_\_\_ А.А. Зубкова  
протокол № 37 от «20» июня 2021 г.

Утверждаю:  
Директор школы  
\_\_\_\_\_ И.Н. Солохина  
приказ № 1-270 от «21» июня 2021 г.

### Порядок согласования представительного органа по проекту локального нормативного акта



Профком обжалует локальный нормативный акт в инспекцию труда или в суд

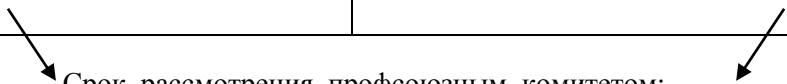
Профком начинает процедуру коллективного трудового спора

### Порядок согласования с профсоюзным комитетом

При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 372 ТК Российской Федерации)	При расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст.373 ТК Российской Федерации)
--	--

Работодатель направляет в профсоюзный комитет:

Проект нормативного акта, содержащего нормы трудового права и основание по нему	Проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения
---	---



Срок рассмотрения профсоюзным комитетом:

5 рабочих дней	7 рабочих дней
----------------	----------------

### Согласие профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя



Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения Согласия профсоюзного комитета.

к коллективному договору по регулированию социально-трудовых отношений в МОУ «СОШ №9 им. К.К. Рокоссовского» города Железногорска Курской области на 2021 – 2023 годы

Согласовано:  
Председатель первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9»  
\_\_\_\_\_ А.А. Зубкова  
протокол № 37 от «20» июня 2021 г.

Утверждаю:  
Директор школы  
\_\_\_\_\_ И.Н. Солохина  
приказ № 1-270 от «21» июня 2021 г.

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ)

с работником государственного (муниципального) учреждения

г. Железногорск Курская область

«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 9 им. К.К. Рокоссовского» города Железногорска Курской области (МОУ «СОШ № 9 им. К.К. Рокоссовского») в лице директора Солохиной Ирины Николаевны, действующего на основании Устава, а также Трудового кодекса Российской Федерации действующего законодательства Российской Федерации, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и граждан

\_\_\_\_\_, именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, совместно именуемые Стороны, а по отдельности – Сторона, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

### І. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности (профессии, специальности) \_\_\_\_\_ квалификация \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, а Работник обязуется в соответствии с условиями настоящего трудового договора, должностной инструкцией и профессиональным стандартом лично выполнять следующие трудовые функции:

1.1.1. Осуществление обучения и воспитания учащихся с учетом их психолого-физиологических особенностей и специфики преподаваемого предмета;

1.1.2. Организация образовательного процесса на своих уроках и других мероприятиях с учащимися, руководство и контроль за развитием этого процесса;

1.1.3. Обеспечение социализации, осознанного выбора и последующего освоения учащимися профессиональных программ, формирование общей культуры личности;

1.1.4. Обеспечение соблюдения учащимися норм и правил техники безопасности в образовательном процессе на своих уроках и в ходе других видов деятельности.

1.2. Работник принимается на работу в МОУ «СОШ № 9 им. К.К. Рокоссовского» по адресу: г. Железногорск, Курская область, ул. Мира, д. 47.

1.3. Работнику устанавливается следующая учебная нагрузка \_\_\_\_\_ часов в неделю.

1.4. Работа у Работодателя является для Работника **основной/ по совместительству** (нужное подчеркнуть).

1.5. Условия труда на рабочем месте: **оптимальные (1 класс), допустимые (2 класс), вредные (3 класс: 3.1,3.2,3.3,3.4), опасные (класс)** (нужное подчеркнуть).

1.6. Настоящий трудовой договор заключается \_\_\_\_\_ срок и вступает в силу с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ **20** \_\_\_\_ г.

1.7. Трудовые отношения с Работником заключены с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ **20** \_\_\_\_ г.

1.8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

## **II. Права и обязанности Работника**

2.1. Работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации Работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) педагогически обоснованную свободу выбора на использование методов обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний учащихся в соответствии с основной общеобразовательной программой, утверждённой образовательным учреждением;

д) участие в управлении образовательным учреждением в форме, определенном его Уставом;

е) защиту своей профессиональной чести и достоинства;

ж) повышение квалификации;

з) по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов.

и) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором.

2.2. Работник обязан:

а) соблюдать законодательство Российской Федерации, указы и распоряжения Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, законодательство Курской области, постановления и распоряжения муниципального образования города Железногорска курской области, приказы комитета образования курской области, приказы и распоряжения управления образования администрации города Железногорска Курской области, Устав образовательного учреждения, локальные правовые акты образовательного учреждения, настоящий трудовой договор;

б) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него [пунктом 1](#) настоящего трудового договора, должностной инструкцией;

в) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;

г) соблюдать трудовую дисциплину;



д) бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

е) незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящегося у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников;

ж) осуществлять текущий контроль успеваемости учащихся по принятой в образовательном учреждении системе, своевременно выставлять оценки в классный журнал (электронный журнал) и дневник учащегося (электронный дневник).

з) осуществлять подготовку к проведению учебных занятий и вести необходимую документацию;

и) участвовать в работе педагогических, методических советов, в родительских собраниях, консультациях, оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, предусмотренных общеобразовательной программой, локальными нормативными актами образовательного учреждения;

к) проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

один раз в 5 лет, в случае отсутствия квалификационной категории (первой или высшей) в соответствии с порядком аттестации педагогических работников;

л) поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) учащихся, оказывать им методическую и консультативную помощь;

м) принимать участие в периодических кратковременных дежурствах в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка;

н) выполнять правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты и обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся в период образовательного процесса;

о) проходить периодически бесплатные медицинские обследования, которые проводятся за счёт средств Учредителя;

п) соблюдать законные права и свободы учащихся, не допускать применения методов физического и психического насилия по отношению к учащимся;

р) выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции Работника.

### **III. Права и обязанности Работодателя**

#### **3.1. Работодатель имеет право:**

а) требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

#### **3.2. Работодатель обязан:**

- а) предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

#### IV. Оплата труда

4.1. За выполнение трудовых обязанностей Работнику устанавливается заработная плата, состоящая из базовой (тарифной) части, стимулирующая часть и выплат компенсационного характера.

4.1.1. Базовая (тарифная) часть заработной платы устанавливается согласно Положению «Об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9 им. К.К. Рокоссовского» города Железногорска Курской области» и включает в себя оплату за часы, оплату за ставку и/или должностного оклада и нагрузки с учетом повышающего коэффициента к окладу за специфику работы.. Должностной оклад учителя устанавливается в размере

\_\_\_\_\_ рублей в месяц за недельную педагогическую нагрузку учителя в количестве 18 часов, что соответствует \_\_\_\_\_ квалификационной категории.

На \_\_\_\_\_ учебный год устанавливается недельная педагогическая нагрузка \_\_\_\_\_ учебных часов. Месячная заработная плата учителя определяется путем умножения ставки на установленную ему педагогическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на 18 (недельная педагогическая нагрузка, соответствующая норме часов за ставку заработной платы).

2) Стимулирующая часть направлена на создание материальной заинтересованности повышения качества образовательного и воспитательного процессов, а также развития творческой активности, инициативы и повышения производительности труда и включает следующие выплаты:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
1	2	3	4	5
1. Повышающие коэффициенты к окладу по перечню конкретных работ:				
1. за классное руководство / 0,15			ежемесячно	
2. за классное руководство / 0,20			ежемесячно	
3. за завед. МО, за завед.молад. предс., за библи. фонд			ежемесячно	
4. внеклас. работа / 0,50			ежемесячно	
5. за заведов. мастерск. / 35%			ежемесячно	

6. заведов. кабинетом / 10%			ежемесячно	
7. за работу с детьми из неблагополучных семей / 10%			ежемесячно	
8. прочие виды работ (завед. музеем, секретарь пед., секретарь метод. совета, за акт. раб. в интер. колл., за работу с детской обществ. орган.)			ежемесячно	
9. за материальную ответственность / 15%			ежемесячно	
10. 20 % за работу в ПМПк			ежемесячно	
11. за проверку тетрадей			ежемесячно	
2. Повышающие коэффициенты стимулирующего характера (за важность и интенсивность работы), повышающие коэффициенты стимулирующего характера за награды, почетные звания:				
1. Повышающий коэффициент стимулирующего характера за важность и интенсивность работы			ежемесячно	
2. ПК молодым специалистам в первые 3 года работы			ежемесячно	
3. за нагрудный знак, грамоту / 20%			ежемесячно	

3. Выплаты стимулирующего характера согласно критериям оценки эффективности деятельности работников:

#### Педагогический персонал

Критерии		Балл
1. Динамика индивидуальных образовательных результатов качества знаний по предмету (внутренняя оценка качества знаний)	Стабильность качества знаний -	10
	Повышение качества знаний -	30
20. Результаты итоговой аттестации выпускников 9, 11 классов.	1. За подготовку уч-ся к экзаменам (за каждый класс и предмет)	10
	2. За результаты аттестации:	
	ЕГЭ, ГИА:	30
	-результаты выше городских; -результаты выше областных; -результаты выше, чем по стране.	40 50
2. Внешняя оценка качества знаний в 1-11 классах (при наличии положительной динамики)	Муниципальные контрольные работы, тесты -	30
	региональные -	40
	федеральные -	50
3. Организация (участие с положительными результатами) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Муниципальный уровень -	30
	региональный -	40
	федеральный -	50
4. Уровень достижений обучающихся во внеурочной деятельности	<u>Школьный уровень</u> Победители и призеры олимпиад, творческих конкурсов, соревнований, конкурсов учебных проектов, выступления на школьной конференции	20
	<u>Муниципальный уровень</u> Победители и призеры олимпиад, творческих конкурсов, соревнований, конкурсов учебных проектов, волонтеры	

	(ученик или группа) 1 место — 2 место — 3 место —  <u>Региональный и федеральный уровень</u> 1 место — 2 место — 3 место — <u>Региональный и федеральный уровень</u> Победители и призеры дистанционных, заочных олимпиад, конкурсов, соревнований 1 место — 2 место — 3 место —	40 30 20  60 50 40  60 50 40
5. Реализация дополнительных проектов	Организация экскурсий и походов Организация социально-значимых проектов Организация работы сайта	30 30 30
6. Развитие системы поддержки сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях учащихся	Портфолио учащегося, класса, в том числе электронное, его анализ	30
7. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	10
8. Организация питания, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Высокий уровень охвата питанием обучающихся (выше 80 % списочной численности без учета обучающихся на дому)  Высокий уровень посещаемости обучающимися спортивных секций и кружков  Высокий уровень привлечения детей в спортивные секции и кружки  Организация дней здоровья, спортивных праздников микрорайона	10  10  10  30
9. Профилактика правонарушений, воспитание активной жизненной позиции школьников	Высокая степень профилактики правонарушений, вредных привычек, травматизма школьников  Вовлеченность детей в трудовую, социально-значимую деятельность, волонтерское движение	20  20
10. Презентация собственной педагогической деятельности	Участие педагога в профессиональных конкурсах разных уровней: <u>муниципальный уровень</u> Участие — Призовое место —  <u>региональный и федеральный уровень</u> Участие — Призовое место —  <u>Дистанционный конкурс для педагогов</u> Участие — Призовое место —  —	30 50  40 70  20 50
11. Обобщение собственного опыта	Инновационное творчество учителя (разработка авторских программ, методик, в т.ч. по внедрению ФГОС) — Публикации в педагогических изданиях	50 30

	Публикации на образовательных сайтах	30
12. Популяризация собственного опыта	<p>Подготовленное выступление на семинаре, педсовете, общешкольном собрании</p> <p>Открытый урок, мастер-класс</p> <p>школьного уровня -</p> <p>городского уровня -</p> <p>регионального уровня -</p> <p>федерального уровня -</p> <p>Выступление на семинарах, конференциях, дискуссионных, стажировочных площадках:</p> <p>городского уровня -</p> <p>регионального уровня -</p> <p>федерального уровня -</p> <p>Проведение предметной недели -</p> <p>Работа со студентом, проходящим практику -</p> <p>Ведение учителем своего сайта -</p> <p>Деятельность по овладению и внедрению в педагогический процесс инновационных технологий, в т. ч. ЭОР —</p> <p>Наличие у педагога оформленного портфолио, регулярное обновление материалов портфолио</p>	<p>20</p> <p>30</p> <p>40</p> <p>50</p> <p>70</p> <p>50</p> <p>60</p> <p>70</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>30</p> <p>30</p> <p>10</p>
13. Экспертно-аналитическая деятельность	<p><u>Школьный уровень</u></p> <p>Деятельность в составе методического совета по разработке и реализации основной образовательной программы, экспертной группы, экзаменационной комиссии -</p> <p><u>Муниципальный уровень</u></p> <p>Деятельность в составе экспертных групп, олимпиадных комиссий, жюри конкурсов экзаменационных комиссий, работа организатором на ЕГЭ и ГИА —</p> <p><u>Региональный уровень</u></p> <p>Деятельность в составе экспертных групп, олимпиадных комиссий, жюри конкурсов, экзаменационных комиссий, работа организатором на ЕГЭ и ГИА —</p>	<p>30</p> <p>40</p> <p>50</p>
14. Самообразование педагога через участие в инновационных формах повышения квалификации педагога	<p>федеральный уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>муниципальный уровень</p>	<p>50</p> <p>40</p> <p>30</p>
15. Участие педагога в развитии дистанционного обучения	<p>международный уровень</p> <p>федеральный уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>муниципальный уровень</p>	<p>70</p> <p>60</p> <p>50</p> <p>30</p>
16. Участие педагога в сетевых формах взаимодействия	Ведение электронного журнала (текущие и итоговые оценки, темы уроков, домашнее задание)	30
17. Участие педагога в реализации ФГОС начального общего образования	участие педагога в разработке нормативных документов для внедрения ФГОС НОО	30
18. Участие педагога в подготовке к реализации ФГОС основного общего образования	участие педагога в разработке нормативных документов для внедрения ФГОС ООО	30
19. Участие педагога в разработке системы мониторинга качества образования (личностные, метапредметные, предметные).	<p>на уровне школы</p> <p>на уровне города</p> <p>на уровне области</p>	<p>20</p> <p>30</p> <p>50</p>
20. Эффективная деятельность педагога в рамках экспериментальной деятельности ИПК и ПРО (стажировочная площадка)	стажировочная площадка	70
21. Участие педагога в государственном	эффективность участия педагога в ГОУ	30



4.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года отдельным соглашением и производятся в порядке, установленном коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

4.5. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Работодателя.

4.6. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка, а именно: **25 и 10 числа** ежемесячно и перечисляется на пластиковую карточку, открытую в банке по заявлению Работника.

4.7. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку): \_\_\_\_\_ часов в неделю.

5.2. Режим работы (время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

5.2.1. Работнику устанавливается *(нужное подчеркнуть)*

- ✓ пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- ✓ шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

5.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы: обязательное посещение педагогических советов, при необходимости - участие в организации и проведении родительских собраний.

5.4. Работнику устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

5.5. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ в связи \_\_\_\_\_

---

(указать основание установления дополнительного отпуска)

---

---

5.6. Работнику могут предоставляться другие виды отпуском в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **6. Социальное страхование и меры социальной поддержки Работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором**

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором.

6.3. Педагогический работник имеет право на сокращённую продолжительность рабочего времени – (18 часов в неделю).

6.4. Педагогический работник имеет право на ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

6.5. Для привлечения выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования к педагогической деятельности органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе устанавливать дополнительные меры государственной поддержки.

Педагогам, впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения и поступившим на работу по полученной специальности в Учреждение, если Учреждение является их первым основным местом работы, выплачивается единовременное пособие и устанавливается ежемесячная надбавка в течение трёх лет.

6.6. Иные меры социальной поддержки, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

## **7. Иные условия трудового договора**

7.1. Работнику запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждению обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку

социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

#### **8. Ответственность Сторон трудового договора**

8.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

#### **9. Изменение и прекращение трудового договора.**

9.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

9.2. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца ([статья 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения ([статья 180](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.4. Основанием прекращения трудового договора с Работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (ст.336 Трудового кодекса Российской Федерации).

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться Работодателем без согласия профсоюза.

#### **10. Заключительные положения**

10.1. Трудовые споры и разногласия Сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй - у Работника.

10.4. До подписания трудового договора (эффективного контракта) Работник ознакомлен:

С Уставом, Коллективным договором, лицензией на осуществление образовательной деятельности, свидетельством об государственной аккредитации, Положением «Об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9 им. К.К. Рокоссовского» города Железногорска Курской области», Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением «Об обработке персональных данных работников и учащихся МОУ «СОШ № 9 им. К.К. Рокоссовского», должностной инструкцией, инструкцией по охране труда учителя ознакомлен(а) до подписания договора \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_./

(подпись)

(Ф.И.О.)



## РАБОТОДАТЕЛЬ

муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 9 им. К.К.  
Рокоссовского» города Железногорска Курской  
области (МОУ «СОШ № 9 им. К.К. Рокоссовского»)

Адрес (место нахождения): 307171, г. Железногорск,  
Курская обл., ул. Мира, д. 47.

Тел. /факс: (47148) 4-85-62

ИНН 4633012265 КПП 463301001

ОГРН 1024601216826

### От Работодателя:

Директор \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(подпись) (Ф.И.О.)

**М.П.**

## РАБОТНИК

ФИО \_\_\_\_\_

Паспорт \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
выдан (кем, когда) \_\_\_\_\_

Зарегистрирован по адресу: \_\_\_\_\_

Тел.: \_\_\_\_\_

### От Работника:

ФИО \_\_\_\_\_

Подпись: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Дата (число, месяц, год) \_\_\_\_\_

**Работник получил один экземпляр настоящего  
Трудового договора (эффективного контракта)**

Подпись: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(подпись) (Ф.И.О.)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ)

с работником государственного (муниципального) учреждения

г. Железногорск Курская область

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

**Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 9 им. К.К. Рокоссовского» города Железногорска Курской области (МОУ «СОШ № 9 им. К.К. Рокоссовского»)** в лице директора **Солохиной Ирины Николаевны**, действующего на основании **Устава**, а также **Трудового кодекса Российской Федерации действующего законодательства Российской Федерации**, именуемое в дальнейшем **«Работодатель»**, с одной стороны, и граждан

\_\_\_\_\_, именуемый(ая) в дальнейшем **«Работник»**, с другой стороны, совместно именуемые Стороны, а по отдельности – Сторона, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

### 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности \_\_\_\_\_, а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

1.1.1. Соблюдать законные права и свободы детей.

1.1.2. Обеспечивать выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, правила норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, СанПиН 2.3.1.2039-12 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций».

1.1.2. Обеспечивать охрану зданий, сооружений и имущества образовательной организации.

1.1.3. Перед началом смены проверять целостность охраняемого объекта (замков и других запорных устройств. противопожарного инвентаря. исправности сигнализации, телефонов, освещения).

1.1.5. Совершать наружный и (или) внутренний обход охраняемого объекта. следить за дежурным освещением.

1.1.6. При выявлении неисправностей (взломанные двери, окна, замки, отсутствие пломб и печатей и др.), не позволяющих принять объект под охрану, докладывать об этом лицу, которому он подчинен, представителю администрации и дежурному по отделению полиции и осуществлять охрану следов преступления до прибытия представителей полиции.

1.1.7. Вести себя достойно, соблюдать этические нормы поведения в коллективе. Быть внимательным и вежливым с родителями (законными представителями) и работниками образовательной организации.

1.1.8. Обеспечивать сохранность оборудования, эффективно использовать оборудование, экономно и рационально расходовать энергетические и материальные ресурсы.

1.1.9. Исполнять в установленные сроки приказы и распоряжения руководства образовательного учреждения.

1.1.10. Незамедлительно информировать руководство образовательного учреждения обо всех чрезвычайных происшествиях, связанных с жизнью и здоровьем детей (травмы, несчастные случаи, самовольный уход из дошкольного образовательного учреждения и т.д.).

1.1.11. Следить за соблюдением правил противопожарной безопасности в помещениях образовательной организации, в складах и на участках. При возникновении пожара или возгорания сообщать об этом в пожарную команду и милицию. до прибытия пожарных принимать меры по ликвидации пожара.

1.1.12. Не пропускать в помещения образовательной организации посторонних лиц.

1.1.12. В конце рабочей смены, открыть калитку, входные двери, выключить наружное освещение прилегающей к зданию территории (по сезону).

1.2. Работник принимается на работу в **МОУ «СОШ № 9 им. К.К. Рокоссовского»** по адресу: г. **Железногорск, Курская область, ул. Мира, д. 47.**

1.2. Работа у Работодателя является для Работника **основной/ по совместительству** (нужное подчеркнуть).

13. Условия труда на рабочем месте: **оптимальные (1 класс), допустимые (2 класс), вредные (2 класс: 2.1,2.2,2.2,2.3), опасные (класс)** (нужное подчеркнуть).

1.5. Настоящий трудовой договор заключается \_\_\_\_\_ срок и вступает в силу с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ **20** г.

1.6. Трудовые отношения с Работником заключены с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ **20** \_\_\_\_\_

Г.

1.7. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

1.8. Работник подчиняется руководителю (директору) и непосредственно заместителю директора по АХР.

## **2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

### **2.1. Работник обязан:**

2.1.1. Добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на него пунктом 1.1. настоящего трудового договора.

2.1.2. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне.

2.1.3. Соблюдать Устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда и иные локальные нормативные акты Работодателя.

2.1.3. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

2.1.5. Уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений.

2.1.6. Соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.1.7. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, соблюдать санитарные правила, гигиену труда.

2.1.8. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

2.1.9. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

2.1.10. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

### **2.2. Работник имеет право на:**

2.2.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором.

2.2.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.2.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы.

2.2.3. Участие в управлении образовательной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Уставом.

2.2.5. Право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной Организации, в том числе через органы управления и общественные организации.

2.2.6. Объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации.

2.2.6. Обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.8. Защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

2.2.9. Получать социальные льготы и гарантии, установленные законодательством.

2.2.10. Иные права, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

## **3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

### **3.1. Работодатель обязан:**

3.1.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего договора.

3.1.2. Обеспечить безопасность и условия труда работников, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, Предоставлять Работнику работу, обусловленную настоящим договором.

3.1.3. Обеспечивать Работника помещением, оборудованием необходимым для исполнения им

трудовых обязанностей.

3.1.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.6. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.1.7. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами.

3.1.8. Знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.1.9. Проводить самообследование, осуществлять внутреннюю оценку качества образования.

3.1.10. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

### **3.2. Работодатель имеет право:**

3.2.1. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

3.2.2. Требовать от Работника добросовестного исполнения трудовых обязанностей по настоящему трудовому договору, бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

3.2.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

3.2.4. Принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.2.5. Осуществлять иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами.

## **4. ОПЛАТА ТРУДА.**

4.1. За выполнение трудовых обязанностей Работнику устанавливается заработная плата, состоящая из базовой (тарифной) части, стимулирующая часть и выплат компенсационного характера.

4.1.1. Базовая (тарифная) часть заработной платы устанавливается согласно Положению «Об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9 им. К.К. Рокоссовского» города Железнодорожска Курской области» и включает в себя оплату за ставку и/или должностного оклада и повышающего коэффициента к окладу за специфику работы. Должностной оклад устанавливается в размере

рублей в месяц за норму часов в месяц.

4.1.2. Стимулирующая часть - Повышающий коэффициент стимулирующего характера (за важность и интенсивность работы) - 0,82 должностного оклада.

4.1.3. Другие выплаты стимулирующего характера согласно критериям оценки эффективности деятельности работников:

### **Обслуживающий персонал**

<b>Критерии</b>	<b>Балл</b>
1. Положительные результаты проверки	20
2. Отсутствие нарушений правил трудового внутреннего распорядка (по итогам месяца, года)	5
3. Общественные работы в интересах коллектива	20
4. Внедрение и использования нового оборудования и материалов	20
5. Участие в работах по благоустройству территории	20
6. Качественное выполнение сложных работ, при ремонте систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	50
7. Ответственное отношение к выполнению работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации оборудования и материальных ценностей	30
8. Своевременное принятие мер по предупреждению и устранению износа оборудования	10
9. Участие в подготовке и организации ремонтных работ	50
10. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	20
11. Отсутствие ДТП (по итогам месяца, года)	10
12. Высокая степень участия в ликвидации последствий неблагоприятных погодных условий	20
13. Высокая степень участия в ликвидации последствий (сантехнических) аварий	20
14. Высокая степень участия в подготовке здания и прилегающей территории к новому	20

учебному году		
4.1.4. Компенсационные выплаты:		
Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1	2	3

4.1.5. Размер выплат стимулирующего характера может изменяться ежемесячно, как в сторону уменьшения, так и увеличения в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности деятельности Работника, устанавливаемых ежемесячно согласно локальным нормативным актам, действующих у Работодателя.

4.2. В пределах средств, выделенных МОУ «СОШ № 9 им. К.К. Рокоссовского» на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности (профессии) и премии согласно Положению «Об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9 им. К.К. Рокоссовского» города Железнодорожска Курской области».

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Директор (директор) МОУ «СОШ № 9 им. К.К. Рокоссовского» на основании письменного заявления работника.

4.3. Оплата труда работников МОУ «СОШ № 9 им. К.К. Рокоссовского», занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере только на основании решения аттестационной комиссии по оценке условий труда. Кроме этого в пределах фонда оплаты труда могут производиться следующие компенсационные выплаты:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

4.4. Компенсационные выплаты (доплата, надбавка) устанавливаются с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года отдельным соглашением к настоящему трудовому договору.

4.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года отдельным соглашением и производятся в порядке, установленном коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

4.6. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Работодателя.

4.7. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка, а именно: **25 и 10 числа** ежемесячно и перечисляется на пластиковую карточку, открытую в банке по заявлению Работника.

4.7. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

**Доплата отдельным категориям граждан:**

- до величины прожиточного минимума \_\_\_\_\_ руб..

4.8. Из заработной платы Работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.9. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

**5. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА**

5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за \_\_\_\_\_ ставку(и) заработной

платы).

5.2. Работнику устанавливается следующий режим работы \_\_\_\_\_

5.3. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку): \_\_\_\_\_ часов в неделю.

5.4. Режим работы (рабочие и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы.

5.5. Работнику устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

5.6. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ в связи \_\_\_\_\_

(указать основание установления дополнительного отпуска)

5.6. Работнику могут предоставляться другие виды отпуском в соответствии с законодательством Российской Федерации.

#### **6. Социальное страхование и меры социальной поддержки Работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором**

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором.

6.3. Иные меры социальной поддержки, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

#### **7. Иные условия трудового договора**

7.1. Работнику запрещается использовать работу в образовательном учреждении для политической агитации, принуждению учащихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения учащихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

#### **8. Ответственность Сторон трудового договора**

8.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

#### **9. Изменение и прекращение трудового договора.**

9.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

9.2. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца ([статья 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения ([статья 180](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.4. Основанием прекращения трудового договора с Работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (ст.336 Трудового кодекса Российской Федерации).

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться Работодателем без согласия профсоюза.

#### 10. Заключительные положения

10.1. Трудовые споры и разногласия Сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй - у Работника.

10.4. До подписания трудового договора (эффективного контракта) Работник ознакомлен: С Уставом, Коллективным договором, лицензией на осуществление образовательной деятельности, свидетельством о государственной аккредитации, Положением «Об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9 им. К.К. Рокоссовского» города Железнодорожска Курской области», Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением «Об обработке персональных данных работников и учащихся МОУ «СОШ № 9 им. К.К. Рокоссовского», должностной инструкцией, инструкцией по охране труда работника ознакомлен(а) до подписания договора \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/.

(подпись)

(Ф.И.О.)

#### РАБОТОДАТЕЛЬ

муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 9 им. К.К. Рокоссовского» города Железнодорожска Курской области (МОУ «СОШ № 9 им. К.К. Рокоссовского»)

Адрес (место нахождения): 207171, г. Железнодорожск, Курская обл., ул. Мира, д. 47.

Тел. /факс: (37138) 3-85-62

ИНН 3622012265 КПП 362201001

ОГРН 1023601216826

**От Работодателя:**

Директор \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

(подпись)

(Ф.И.О.)

**М.П.**

#### РАБОТНИК

ФИО \_\_\_\_\_

Паспорт \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
выдан (кем, когда) \_\_\_\_\_

Зарегистрирован по адресу: \_\_\_\_\_

Тел.:

**От Работника:**

ФИО \_\_\_\_\_

Подпись: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

Дата (число, месяц, год) \_\_\_\_\_

**Работник получил один экземпляр  
дополнительного соглашения**

Подпись: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

(подпись)

(Ф.И.О.)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

к коллективному договору по регулированию социально-трудовых отношений в МОУ «СОШ №9 им. К.К. Рокоссовского» города Железногорска Курской области на 2021 – 2023 годы

Согласовано:  
 Председатель первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9»  
 \_\_\_\_\_ А.А. Зубкова  
 протокол № 37 от «20» июня 2021 г.

Утверждаю:  
 Директор школы  
 \_\_\_\_\_ И.Н. Солохина  
 приказ № 1-270 от «21» июня 2021 г.

**Перечень должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей:**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель (преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, Директор, инструктор, педагог дополнительного образования) по физической культуре (физическому воспитанию), в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР (по согласованию с учредителем) и других организаций дополнительного образования	Учитель физкультуры (физвоспитания), преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре (физическому воспитанию); Директор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Директор физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);



	инструктор по физической культуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»); <b>инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</b>	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля 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 (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования; музыкальный Директор; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер, музыкальный Директор	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств), педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета (дисциплины) в общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель в общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего), специалист методических служб муниципального уровня

**В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает Директор образовательной организации. Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимается с учетом рекомендаций аттестационной комиссии.**

к коллективному договору по регулированию социально-трудовых отношений в МОУ «СОШ №9 им. К.К. Рокоссовского» города Железногорска Курской области на 2021 – 2023 годы

Согласовано:  
Председатель первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9»  
А.А. Зубкова  
протокол № 37 от «20» июня 2021 г.

Утверждаю:  
Директор школы  
И.Н. Солохина  
приказ № 1-270 от «21» июня 2021 г.

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка работников**  
**муниципального общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа №9 им. К.К. Рокоссовского»**  
**города Железногорска Курской области**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и утверждены в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом РФ и имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива школы, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины. В соответствии с Конституцией РФ каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

Трудовые отношения работников школы регулируются Трудовым Кодексом РФ.

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст. 189 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка школы утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 190 ТК РФ).

**II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ШКОЛЫ.**

2.1. Директор школы имеет право на:

- управление школой и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом образовательного учреждения;
- заключение и распоряжение трудовых договоров (контрактов) с работниками;
- создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
- организация условий труда работников, определяемых по соглашению с Учредителем;
- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

2.2. Директор школы обязан:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-

- бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- заключать коллективные договоры (соглашения) по требованию выборного профсоюзного органа;
  - разрабатывать планы социального развития учреждений и обеспечивать их выполнение;
  - разрабатывать и утверждать в установленном порядке Правила внутреннего трудового распорядка для работников школы после предварительных консультаций с их представительными органами;
  - принимать меры по участию работников в управлении учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство;
  - выплачивать в полном объеме з/плату в сроки, установленные в коллективном договоре, Правилах внутреннего распорядка, трудовых договорах (контрактов);
  - осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
  - проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
  - создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровье обучающихся, воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знания и соблюдения работниками требований инструкции по ТБ, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

### III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ.

#### 3.1. Работник имеет право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- охрану труда;
- оплату труда без какой бы то ни было дискриминации и не выше размеров, установленных Правительством РФ для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;
- отдых, который гарантируется установленным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития учреждения;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников;
- возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- объединение в профессиональный союз и другие организации, представляющие интересы работников;
- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;
- пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами;
- индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на

- забастовку;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
- первоочередное в установленном порядке предоставление жилой площади;
- длительный отпуск до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и педагогическими изданиями;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

### 3.2. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» № 273
- от 29.12.2012, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» тарифно-квалификационных характеристик, утвержденных приказом Минобрнауки РФ и Госкомвуза РФ от 31.08.95г. № 463/1268 с изменениями и дополнениями, внесенными приказом Минобрнауки РФ и Госкомвуза РФ от 14.12.95г. № 622/1646 (далее ТКХ). должностными инструкциями;
- соблюдать трудовую ДИСЦИПЛИНУ, работать честно и добросовестно;
- своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;
- содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;
- поддерживать постоянную связь с родителями (с законными представителями) обучающихся.

## IV. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ.

### 4.1. Порядок приема на работу:

Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе в данном образовательном учреждении.

Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме (ч.1 ст.67 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работников. Один экземпляр трудового договора (контракта) хранится в учреждении, другой – у работника.

4.1.3. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации

образовательного учреждения:

- а) трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, а для поступающих на работу по трудовому договору (контракту) впервые - справку о последнем занятии;
- б) паспорт или другой документ, удостоверяющий личность (удостоверение беженца РФ, выданное в установленном порядке; иностранный паспорт и подтверждение установленного образца на право трудовой деятельности на территории России - для граждан иностранных государств);
- в) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении ст.69 ТК РФ.
- г) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ);
- д) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу (ст. 65 ТК РФ);
- е) при заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем.

Лица, принимаемые на работу, требующую специальных занятий (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с ТКХ обязаны предъявить документ, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

Прием на работу в школу без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация образовательного учреждения не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством. Прием на работу оформляется приказом руководителя образовательного учреждения на основании письменного трудового договора (контракта). Приказ объявляется работнику под расписку (ч.2 ст. 68 ТК РФ).

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ч.2 ст. 67 ТК РФ).

4.1.8. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация образовательного учреждения обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. На работающих по совместительству Трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

4.1.9. Трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении как документы строгой отчетности.

4.1.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация образовательного учреждения обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

4.1.11. На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа. Здесь же хранится 1 экземпляр письменного трудового договора (контракта).

4.1.12. Директор образовательного учреждения вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу. Личное дело работников хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

О приеме работников в образовательном учреждении делается запись в Книге учета личного состава.

4.1.15. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдения которых для него обязательно, а именно: Уставом школы, Правилами

внутреннего трудового распорядка, коллективным трудовым договором, должностной инструкцией. Инструкцией по охране труда, Правилами по ТБ, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами образовательного учреждения, упомянутыми в трудовом договоре (контракте).

Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

4.2. Отказ в приеме на работу.

4.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции директора школы, поэтому отказ администрации в заключении трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом. Так, не может быть отказано в приеме на работу (заключении трудового договора (контракта) по основанию статей ТК ст.64, 67), а также специалисту в случае, когда образовательное учреждение подавало в учебное заведение заявку на такового. Не может быть отказано в приеме на работу по мотивам пола, расы, национальности и другим указанным ч.2 64 ТК РФ; наличия у женщины беременности и детей (ч.3 ст. 164 ТК РФ). В других случаях закон обязывает администрацию обосновать (мотивировать) свой отказ в заключении трудового договора (ч.4 ст. 64 ТК РФ)

4.2.2. В соответствии с Законом администрация образовательного учреждения обязана предоставить работу лицам, ранее состоявшим в трудовых отношениях с данным учреждением, на основании статьи 172 ТК РФ: 110 ч.4 ст. 213; ч.2 ст. 250, а также уволенным в связи с привлечением к уголовной ответственности, которая в последствии была признана незаконной.

4.3. Перевод на другую работу.

4.3.1. Требования от работника выполнения работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности либо с изменением размера з/платы, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором, обычно связано с его переводом на другую работу. Такой перевод допускается только с согласия работника (ч. 1 ст.72 ТК РФ).

4.3.2. Перевод на другую работу в пределах школы оформляется приказом директора, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

4.3.3. Перевод на другую работу без согласия работника возможен в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72 ТК РФ.

4.3.4. Закон обязывает руководителя перевести работника с его согласия на другую работу (социальная защита работника, охрана его здоровья и др.) в случаях, предусмотренных статьями 72, 254 ТК РФ.

4.3.5. Директор не может без согласия работника переместить на другое рабочее место в том же образовательном учреждении в случаях, связанных изменениями в организации учебного процесса и труда (изменение числа классов, групп, количества учащихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) и квалифицирующихся как изменение существенных условий труда. Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст.73 ТК РФ).

4.4. Прекращение трудового договора (контракта).

4.4.1. Прекращение трудового договора (контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

4.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст.80 ТК РФ).

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор (контракт) в срок, о котором просит работник. Не зависимо от причин прекращения трудового договора (контракта) директор школы обязан:

-издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи и (или) Закона РФ «Об образовании», послужившей основанием прекращения трудового договора;

-выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку (ч.6 ст.80 ТК РФ);

-выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

4.4.3. Днем увольнения считается последний день работы.

4.4.4. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1 Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ) школы, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом и трудовым договором(контрактом), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности.

5.2. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам школы устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.4. Учебная нагрузка педагогического работника школы оговаривается в трудовом договоре (контракте).

5.4.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) согласно п.66 Типового положения об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, на которые распространяются настоящие Правила, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении и не ограничивается верхним пределом.

5.4.2. Первоначально оговоренный в трудовом договоре (контракте) объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре (контракте).

5.4.3. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре (контракте), учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя образовательного учреждения при приеме на работу.

5.4.4. Трудовой договор (контракт) в соответствии со ст.333 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день и неполную рабочую неделю.

5.4.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (контракте) или приказе руководителя образовательного учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (П66 типового положения об общеобразовательном учреждении). Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем



допускается изменение существенных условий труда.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (ст. 73 ТК РФ).

5.4.6. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 74 ТК РФ), например для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать 1 месяца в течение календарного года с 1 января по 31 декабря);

б) простое, когда работники могут переводиться с учетом их специальностей и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя, либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до 1 месяца;

в) восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

г) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, или после окончания этого отпуска.

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем школы по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на МО, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые они должны быть предупреждены о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя школы по согласованию с профсоюзным комитетом, мнение которого как коллегиального органа должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

5.4.9. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год необходимо предусмотреть:

а) у педагогов должна сохраняться преемственность классов, групп и объем учебной нагрузки,

б) объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в пункте 5.4.5.

5.5. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

5.5.1. Педагогам там, где это возможно, предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5.2. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педсовета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

Ставка з/платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются перемены. Продолжительность урока 45, 40 или даже 35 минут установлена только для обучающихся, поэтому перерасчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.7.1. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом. График сменности объявляется работнику под роспись и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за 1 месяц до его введения в действие.

5.7.2. Работа в выходные, праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников школы к работе в выходные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством по согласованию с профсоюзным комитетом, по письменному приказу директора. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон в денежной форме, но не менее чем в двойном размере, дни отдыха за работу в выходные, праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающие с очередным отпуском. Запрещается привлекать к работе в выходные дни беременную женщину и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

5.8. Директор привлекает медработников к дежурству по школе. График дежурств составляется на 1 четверть, утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

5.9. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педработников и других работников школы. В эти периоды педработники привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора. Оплата труда педработников и других категорий работников школы ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации предшествующей началу каникул. Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой не по вине работника. В связи с этим к работникам не применяются условия оплаты труда, предусмотренные ст.157 ТК РФ. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы. За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия, оплаты труда также сохраняются. Для педработников каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией школы по согласованию с профкомом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 1 марта текущего года и доводится до сведения всех работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работников. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за 1 день до начала отпуска. Ежегодно отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством, и правилами об очередных дополнительных отпусках. По письменному заявлению отпуск должен быть перенесен в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позже, чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска

з/плату за время отпуска вперед (п. 1.7 правил).

5.11. Педработникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков и перерывов между ними;
- удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещении школы.

5.12. Запрещается:

- отвлекать педработников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрание, заседание и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на уроках посторонних лиц без разрешения администрации школы;
- входить в класс после начала урока. Таким правом в исключительных случаях пользуются только директор и его заместители;
- делать педработникам замечание по поводу их работы во время проведения уроков и в присутствии обучающихся.

## VI. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторства в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работников (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача премий;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- почетной грамотой муниципального, регионального и федерального уровня;
- представляет к званию «Почетный работник общего образования РФ».

6.2. В соответствии со ст.191 ТК РФ поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.3. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санаторий и в дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

6.4. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий и др. ст. 191 ТК РФ.

## VII. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА.

7.1 Работники образовательного учреждения обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3 За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей,

администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания (ч. 1 ст. 192 ТК РФ):

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

7.4. Законодательством о дисциплинарной ответственности могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания (ч.2 ст. 192 ТК РФ). Так, согласно Федеральному Закону «Об образовании в Российской Федерации» (п.3 ст. 56), основаниями для увольнения педагогического работника школы по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава школы;
- применение, в т.ч. однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюзного комитета.

За один дисциплинарный поступок может быть применено только одно взыскание.

Применение мер дисциплинарного взыскания, непредусмотренных законом, запрещается.

7.7. Взыскание должно быть наложено администрацией школы в соответствии с его Уставом.

7.8. Представители первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9», участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации.

## VIII. ОХРАНА ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ.

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования охраны труда и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

Директор школы при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться Типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждений предприятий системы образования, Положением о порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками в системе образования РФ, утвержденных приказом Минобрнауки РФ от 03.07.96г. № 2378 «Об охране труда в системе образования РФ».

Все работники школы, включая руководителя, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по ТБ, охране жизни и здоровья детей в школе, их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе 7 настоящих правил.

Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

Директор школы обязан пополнять предписания по охране труда, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

Директор школы, виновный в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективному договору и соглашениям либо препятствующий деятельности органов Рострудинспекции, профсоюза или представителей иных органов общественного контроля, привлекается к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами РФ и ее субъектов.

Утвержден на собрании трудового коллектива «18» февраля 2021 г.

## **Приложение №7**

к коллективному договору по регулированию социально-трудовых отношений в МОУ «СОШ №9 им. К.К. Рокоссовского» города Железногорска Курской области на 2021 – 2023 годы

**Согласовано:**  
Председатель первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9»  
\_\_\_\_\_ А.А. Зубкова  
протокол № 37 от «20» июня 2021 г.

**Утверждаю:**  
Директор школы  
\_\_\_\_\_ И.Н. Солохина  
приказ № 1-270 от «21» июня 2021 г.

### **ПОЛОЖЕНИЕ о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МОУ «СОШ №9 им. К.К. Рокоссовского» длительного отпуска сроком до 1 года**

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам МОУ «СОШ № 9 им. К.К. Рокоссовского» (далее по тексту – Учреждение) длительного отпуска сроком до одного года (далее соответственно - длительный отпуск).

Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в приложении к настоящему Положению («Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года») имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

**1.** Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы работника.

**2.** При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

**2.1.** 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 Российской Федерации, 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 трех месяцев;

**2.2.** Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и

последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

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

**3.** Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом директора (руководителя) Учреждения.

**4.** За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

**5.** За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

**6.** Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя (директора (руководителя) Учреждения), за исключением ликвидации Учреждения.

**7.** Директор (руководитель) Учреждения при наличии условий вправе, по согласованию с профсоюзным комитетом, предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы менее 10 лет.

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

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

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

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

- поступление на работу в Учреждение после освобождения от работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных организациях за рубежом, образовательных организациях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

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

- поступление на работу в Учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию.

**10.** При переезде на работу в другую местность и связанным с этим переходом на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

**11.** Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены

таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

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

**13.** При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, директор (руководитель) Учреждения предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») по соответствующим должностям;

- если их собственная нагрузка не превышает установленный действующим законодательством Российской Федерации предел.

**14.** Директор (руководитель) Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом вправе установить очередность предоставления длительного отпуска. При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы.

**15.** При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в настоящем Положении и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на один год.

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

**17.** Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, не подлежит оплате.

**18.** Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

**19.** За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество классов - комплектов.

**20.** Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в Учреждении производства и труда, а также в случае сокращения штатов, работодатель (Учреждение) обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.

**21.** Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на один год.

**22.** Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

**23.** Длительный отпуск не может быть разделен на части.

**24.** Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон. Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

**25.** Педагогическим работникам-совместителям, работающим Учреждении, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на аналогичный период.



Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

**26.** Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное директору (руководителю) Учреждения в соответствии с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

**27.** Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа в Учреждении, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с приказом и настоящим Положением. Приказ доводится до сведения работника по росписи.

**28.** Споры, возникающие при реализации права педагогических работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по регулированию социально – трудовых отношений или в судебном порядке.

### **Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года**

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

- учитель;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;
- 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;
- старший воспитатель.

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

- директор,
- заведующий образовательной организации;
- заместитель директора,
- заместитель заведующего образовательной организации, деятельность которых связана с образовательным процессом;
- директор, начальник филиала образовательной организации;
- заведующий филиалом образовательной организации;
- старший мастер;
- управляющий учебным хозяйством;
- 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 педагогической 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 240 часов - в организациях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;
- не менее 6 часов в неделю - в муниципальных образовательных организациях.

### Приложение № 8

к коллективному договору по регулированию социально-трудовых отношений в МОУ «СОШ №9 им. К.К. Рокоссовского» города Железногорска Курской области на 2021 – 2023 годы

Согласовано:  
Председатель первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9»  
А.А. Зубкова  
протокол № 37 от «20» июня 2021 г.

Утверждаю:  
Директор школы  
И.Н. Солохина  
приказ № 1-270 от «21» июня 2021 г.

### 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 (утверждены Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ № 997н от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении типовых норм 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») (извлечения)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (шт., пары, компл.)
7.	Архивариус	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	3 пары
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
19.	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений <i>или</i> халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

23.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
30.	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
49.	Кладовщик	При работе с горючими и смазочными материалами:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием <i>или</i> перчатки с точечным покрытием	12 пар До износа
		При работе с кислотами и щелочами:	
		Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей	1 шт.
		Фартук для защиты от растворов кислот и щелочей	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	До износа
		Очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
		При работе с прочими грузами, материалами:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		
56.	Котельщик; машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; оператор теплового пункта; кочегар технологических	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар

	печей; аппаратчик нагрева теплоносителей		Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары			
			Щиток защитный лицевой <i>или</i> очки защитные	До износа			
			Каска защитная	1 шт. на 2 года			
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее <b>При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно:</b> Фартук из полимерных материалов с нагрудником	До износа  1 шт.			
66.	Лаборанты всех наименований		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.			
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Дежурный			
			Перчатки с полимерным покрытием <i>или</i> перчатки с точечным покрытием	12 пар До износа			
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар			
			Очки защитные	До износа			
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа			
			135.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий зеленого строительства; рабочий по благоустройству; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
						Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
Перчатки с полимерным покрытием	6 пар						
Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар						
Щиток защитный лицевой <i>или</i> очки защитные	До износа						
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа						
148.	Слесарь-сантехник		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.			
			Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара			
			Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара			
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар			
			Перчатки резиновые или из полимерных	12 пар			

		материалов	
		Щиток защитный лицевой или	До износа
		Очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
152.	Слесарь по ремонту автомобилей	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием <i>или</i> перчатки с точечным покрытием	12 пар До износа
		Щиток защитный лицевой <i>или</i> очки защитные	До износа
162.	Столяр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 компл.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	До износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары
		Щиток защитный лицевой <i>или</i> очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
163.	Сторож (вахтёр)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
170.	Уборщик производственных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	1 шт. Дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа

171.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
187.	Экспедитор	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
17.	Электрогазосварщик; электросварщик ручной сварки; электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах; сварщик на машинах контактной (прессовой) сварки	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1 шт.
		Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла <i>или</i> сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2 пары
		Перчатки с полимерным покрытием <i>или</i> перчатки с точечным покрытием	6 пар До износа
		Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	12 пар
		Боты или галоши диэлектрические или	Дежурные
		Коврик диэлектрический	Дежурный
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Щиток защитный термостойкий со светофильтром или	До износа
		Очки защитные термостойкие со светофильтром	До износа
		Очки защитные	До износа
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа		
189.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.  1 компл.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием <i>или</i> перчатки с точечным покрытием	12 пар До износа
		Боты или галоши диэлектрические	Дежурные
		Перчатки диэлектрические	Дежурные

		Щиток защитный лицевой <i>или</i> очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа

Специальные одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты выдаются по этим нормам во всех отраслях экономики независимо от профиля и ведомственной подчиненности организаций, если эти средства не предусмотрены соответствующими Типовыми нормами.

Срок носки очков защитных, установленный настоящими нормами «до износа», не должен превышать 1 года.

Работникам, постоянно занятым работой на персональных ЭВМ, могут выдаваться специальные защитные очки.

Работникам, занятым на работах, связанных с воздействием на кожу вредных производственных факторов, выдаются защитные и восстанавливающие кремы, очищающие пасты.

Работодатель имеет право с учетом мнения профсоюзного органа и своего финансового положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с данными Нормами защиту работников.

Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов. Курская область относится ко II климатическому поясу (в соответствии с ГОСТ 12.4.236-2007).

### Типовые отраслевые нормы

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам образовательных учреждений  
(извлечения)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (ед., компл.)
1.	Мастер трудового и производственного обучения	Халат хлопчатобумажный	1
		Берет	1
		Рукавицы комбинированные	2 пары
		Очки защитные	До износа
2.	Врачи, средний и младший медицинский персонал	Халат хлопчатобумажный	1
		Шапочка хлопчатобумажная	1
		Перчатки резиновые	2 пары

### Типовые отраслевые нормы

бесплатной выдачи санитарной одежды, санпринадлежностей, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, обеспечивающим питание работников, обучающихся (воспитанников)

В соответствии с Типовыми нормами по охране труда для работников предприятий торговли и общественного питания ТОИ Р-95120-(001-033)-95. Утверждены Приказом Роскомторга от 3 октября 1995 г. №87. Введены в действие - 1 января 1996 года.



№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (ед., компл.)
1	Буфетчик	куртка белая хлопчатобумажная	1 на 4 месяца
		шапочка белая хлопчатобумажная	1 на 4 месяца
		фартук белый хлопчатобумажный	1 на 4 месяца
		полотенце	1 на 4 месяца
2	Кладовщик	При работе с пищевыми продуктами:	
		халат белый хлопчатобумажный или куртка белая хлопчатобумажная	1 на 6 месяцев
		шапочка белая хлопчатобумажная	1 на 6 месяцев
3	Кухонный рабочий	куртка белая хлопчатобумажная	1 на 4 месяца
		шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная	1 на 6 месяцев
		фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	1 на 6 месяцев
		рукавицы комбинированные ГОСТ 12.4.010-75	1 на 6 месяцев
4	Машинист моечной машины (мойщик посуды)	куртка белая хлопчатобумажная	1 на 4 месяца
		шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная	1 на 6 месяцев
		фартук прорезиненный с нагрудником ГОСТ 12.4.029-76	1 на 12 месяцев
		перчатки резиновые	Дежурные
5	Повар	куртка белая хлопчатобумажная	1 на 4 месяца
		брюки светлые хлопчатобумажные (юбка светлая хлопчатобумажная - для женщин)	1 на 4 месяца
		фартук белый хлопчатобумажный	1 на 4 месяца
		колпак белый хлопчатобумажный или косынка белая хлопчатобумажная	1 на 4 месяца
		полотенце	1 на 4 месяца
		тапочки или туфли, или ботинки текстильные, или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве ГОСТ 12.4.033-77	1 на 6 месяцев
		рукавицы хлопчатобумажные	Дежурные

### Типовые нормы

бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (согласно Приложению №1 к приказу Минздравсоцразвития РФ №1122н от 17 декабря 2010 г.)

№	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
<b>I. Защитные средства</b>			
1	Средства	Работы с органическими растворителями,	100 мл

	гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) (в виде крема)	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	
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) (в виде крема)	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 (в виде крема)	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи) (в виде крема)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
5	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) (в виде геля)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	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
<b>II. Очищающие средства</b>			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

	для мытья тела		300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
<b>III. Регенерирующие, восстанавливающие средства</b>			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл

**Приложение №9**

к коллективному договору по регулированию социально-трудовых отношений в МОУ «СОШ №9 им. К.К. Рокоссовского» города Железногорска Курской области на 2021 – 2023 годы

**Согласовано:**

**Председатель первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №9»**

А.А. Зубкова

протокол № 37 от «20» июня 2021 г.

**Утверждаю:**

**Директор школы**

И.Н. Солохина

приказ № 1-270 от «21» июня 2021 г.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА в МОУ «СОШ № 9 им. К.К. Рокоссовского» на 2021 год**

№ п/п	Содержание мероприятий (видов работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб. за единицу	Общая сумма тыс. руб.	Срок выполнения*	Ответственные лица	Источники финансирования (бюджетные, внебюджетные целевые, средства ФСС)
<b>I. Организационные мероприятия</b>								
1.	Организация проведения специальной оценки условий труда	раб. место	2	1,5	3,0	1-2 квартал	Директор, специалист по ОТ	бюджет

2.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	чел.	6	1,5	9,0	В течение кал. года	Директор, специалист по ОТ	бюджет
3.	Организация и проведение обучения работников по: электробезопасности, пожарно-техническому минимуму, безопасному проведению работ на высоте	Чел	4 1 10	2,7 1,5 4,0	10,80 1,5 40,0		Директор, специалист по ОТ, контрактная служба	бюджет
4.	Организация и проведение обучения работников навыкам оказания первой помощи	чел.	1	1,5	1,5	март	Директор, специалист по ОТ	бюджет
5.	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	здание	1	-	-	2 раза в год	Директор, заместитель директора по АХР	-
6.	Организация систематического административно-общественного контроля за соблюдением требований охраны труда в зданиях, помещениях, на рабочих местах школы	-	-	-	-	1 раз в квартал	комиссия по ОТ уполномоченные представители профсоюзной организации по ОТ	-
7.	Разработка, пересмотр, тиражирование организационно- распорядительных документов, инструкций, программ обучения по охране труда	-	-	-	-	По мере необходимости	специалист по ОТ;	-
8.	Приобретение стендов по охране труда и пожарной безопасности	шт.	16	2,5	40,0	В течение года	Директор, специалист по ОТ	бюджет
Итого по разделу:					105,8			
<b>II.</b>		<b>Технические мероприятия</b>						

9.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах в соответствие с санитарными нормами. Замена ламп, светильников, э/проводки.				155,0	в течение года	Заместитель директора по АХР	бюджет
----	--	--	--	--	-------	----------------	------------------------------	--------

**Приложение №10**

к коллективному договору по регулированию социально-трудовых отношений в МОУ «СОШ №9 им. К.К. Рокоссовского» города Железногорска Курской области на 2021 – 2023 годы

**Согласовано:**  
**Председатель первичной профсоюзной организации**

\_\_\_\_\_ А.А. Зубкова  
протокол № 37 от «20» июня 2021 г.

**Утверждаю:**  
**Директор школы**

\_\_\_\_\_ И.Н. Солохина  
приказ № 1-270 от «21» июня 2021 г.

### Форма расчетного листа работников МОУ «СОШ №9 им. К.К. Рокоссовского»

**Лицевой счет за \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ год**

таб. номер:

Учитель /ст.1/, Основная должность

Фонд рабочего времени:    д / ч                      оклад:

Код	Расшифровка	Мес/Год	дн,ч,%	Сумма
<b>Остаток на начало месяца:</b>				
	Зарплата			
	Вознаграждение за классное руководство			
	За проверку тетрадей			
	Классное руководство			
	Заведование кабинетом			
	Выплаты из ФСЗП			
	ПК за важность и интенсивность работы			
	Оплата отпуска за счет резерва предстоящих расходов			
	Оплата отпуска за счет резерва предстоящих расходов			
	Оплата отпуска за счет резерва предстоящих расходов			
<b>Всего начислено:</b>				
	Перечислено КР ФБ			
	НДФЛ 13%			
	Профсоюз			
<b>Всего удержано:</b>				
<b>Сумма к выплате:</b>				
<b>Долг на конец месяца:</b>				
<b>Дополнительная информация</b>				
	Совокупный доход			
	НДФЛ 13%			
	Льгота 1400р. на 1 ребенка			
	Льгота 1400р. на 2 ребенка			

**Расчетный лист за \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ год**

таб. номер:

Учитель /ст.1/, Основная должность

Фонд рабочего времени:    д / ч                      оклад:

Код	Расшифровка	Мес/Год	дн,ч,%	Сумма
<b>Остаток на начало месяца:</b>				
	Зарплата			
	Вознаграждение за классное руководство			
	За проверку тетрадей			
	Классное руководство			
	Заведование кабинетом			
	Выплаты из ФСЗП			
	ПК за важность и интенсивность работы			
	Оплата отпуска за счет резерва предстоящих расходов			
	Оплата отпуска за счет резерва предстоящих расходов			
	Оплата отпуска за счет резерва предстоящих расходов			
<b>Всего начислено:</b>				
	Перечислено КР ФБ			
	НДФЛ 13%			
	Профсоюз			
<b>Всего удержано:</b>				
<b>Сумма к выплате:</b>				
<b>Долг на конец месяца:</b>				
<b>Дополнительная информация</b>				
	Совокупный доход			
	НДФЛ 13%			
	Льгота 1400р. на 1 ребенка			
	Льгота 1400р. на 2 ребенка			

**Приложение №11**  
к коллективному договору по  
регулированию социально-трудовых  
отношений в МОУ «СОШ №9 им. К.К.  
Рокоссовского» города Железногорска  
Курской области на 2021 – 2023 годы

**Согласовано:**  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МОУ «СОШ №9»  
\_\_\_\_\_ А.А. Зубкова  
протокол № 37 от «20» июня 2021 г.

**Утверждаю:**  
Директор школы  
\_\_\_\_\_ И.Н. Солохина  
приказ № 1-270 от «21» июня 2021 г.

### **Режим работы МОУ «СОШ №9 им. К.К. Рокоссовского»**

#### **Продолжительность учебного года:**

- 1, 9, 11 классы – 33 недели
- 2-8, 10 классы – 34 недели

#### **Продолжительность учебных периодов**

Учебный год на I и II ступенях образования делится на 4 четверти:

1 четверть – с 1 сентября по 24 октября 2020 года (8 недель)

2 четверть – с 4 ноября по 26 декабря 2020 года (8 недель)

3 четверть – с 11 января по 20 марта 2021 года (10 недель)

4 четверть – с 29 марта по 28 мая 2021 года (8 недель).

Учебный год на III ступени образования делится на 2 полугодия:

I полугодие – с 1 сентября по 26 декабря 2020 года

II полугодие – с 11 января по 22 мая 2021 года

Начало учебных занятий: 8:30. Продолжительность уроков: 40 минут.

#### **Расписание звонков:**

<b>Время</b>		<b>Продолжительность отдыха (перемена)</b>
1 урок	8:30-9:10	20 минут
2 урок	9:30-10:10	20 минут
3 урок	10:30-11:10	20 минут
4 урок	11:30-12:10	20 минут
5 урок	12:30-13:10	10 минут
6 урок	13:20-14:00	10 минут
7 урок	14:10-14:50	10 минут

**Режим работы МОУ «СОШ №9 им. К.К. Рокоссовского»:** понедельник — пятница с 08:00 до 17:00. Перерыв: с 13:00 до 14:00.



