

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Бюджетное общеобразовательное учреждение «Цветочинская средняя общеобразовательная школа»

Русско-Полянского муниципального района Омской области  
(БОУ «Цветочинская СОШ»)

*(полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с её уставом)*  
на 2021- 2024 год(ы)

От работодателя:

Директор

БОУ «Цветочинская СОШ»



Ибрагимова Э.А.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации



Ибрагимова

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду

*(указать соответствующий уполномоченный орган)*

Регистрационный № от « » 20 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

*(должность, Ф.И.О и подпись)*



рег № 27 от 18.10.2021 года

Зеленый специалист Н.К. Бисикеева

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ
7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
8. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ
9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО
10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Бюджетном общеобразовательном учреждении «Цветочинская средняя общеобразовательная школа» Русско-Полянского муниципального района Омской области (БОУ «Цветочинская школа»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ);

законодательные и иные нормативные правовые акты;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации; отраслевое региональное соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - директора образовательной организации, Анцербековой Замзагуль Алшысовны (далее - работодатель, образовательная организация) Бюджетного общеобразовательного учреждения «Цветочинская средняя общеобразовательная школа» Русско-Полянского муниципального района Омской области и работники образовательной организации в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации, Ибрагимовой Нины Геннадьевны.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора - орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в течение 3 рабочих дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу:

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путем предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копии документов о принятии таких решений в течение 3 рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа.

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, по уполномочивших

Выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также Русско-Полянским отделом МУ МТСР №8.

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договорённостей, принятых в рамках социального партнёрства

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

--- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование):

--- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов.

--- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором:

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию:

--- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации:

--- участие в разработке и принятии коллективного договора;

--- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

– комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию Бюджетного общеобразовательного учреждения «Цветочинская средняя общеобразовательная школа» Руеско-Шолянского муниципального района Омской области единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Районным отраслевым Соглашением о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических

отношений на территории Русско-Полянского муниципального района Омской области в сфере образования на 2021-2024 годы и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой ~~должностей~~ педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за счетников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее - учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определенном положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

Учитывать, что объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднемесячной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднемесячной численности работников.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трех лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.



Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ГК РФ.

2.2.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристик:

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату:

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующие обязанности, связанные с:

- для учителей:

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей):

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме:

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий:

б) составлением планов учебных занятий:

в) ведением журнала в электронной форме:

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство.

а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме - без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программы, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.2.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом второй части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о вывешиваемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового вывешивания работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение работников по областному отраслевому Соглашению по инициативе работодателя признается массовым в следующих случаях:

А) ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

Б) сокращение численности или штата работников в количестве:

-20 и более человек в течение 30 дней;

-60 и более человек в течение 60 дней;

-100 и более человек в течение 90 дней.

В) увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.2.13. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом

...ной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на установку на работе при равной производительности труда и квалификации, а также работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

2.2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата) работников, ликвидации (организации) время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя и соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза.

2.2.16. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьей 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.17. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.19. Принимать меры по переводу 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 его состояния здоровья, в случае призыва его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что

ное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

2.2.20. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.21. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.3. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, та своевременно внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонализированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

3.3.4. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьей 398 ТК РФ.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников.

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования.

3.1.2. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (не более 36 часов в неделю) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее - учитель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы учитель знал, с какой

учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, фактического объема учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами

1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

-- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

в зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям (триместрам).

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

3.1.3. Работодатель, заместители и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определенных пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.4. Для работодателя, заместителей, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.5. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

3.1.6. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

3.1.7. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу № 536.

3.1.8. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные

...ации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей ...ных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экспедиций, ...ствий в другую местность может иметь место только с согласия работников, ...им рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности допускается только в период отпуска.

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

3.1.9. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников в течение недели (*шестидневная*) с (*соответственно одним*) выходным днем в неделю, а также распределение объема учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.1.10. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перерывов), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

3.1.11. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих



ательную деятельность, утвержденных приказом № 536, предусматривается свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, образования, подготовки к занятиям.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию 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.

3.1.12. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.1.13. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.14. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

3.1.16. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.1.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определенных статьёй 122 ТК РФ.

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.18. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 117 ТК РФ, составляет:

- за работу с вредными условиями труда 7 календарных дней;
- работнику-инвалиду 3 календарных дня;

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет 3 календарных дня.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) определяется организацией самостоятельно в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

3.1.19. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.1.20. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при прекращении работы о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.1.21. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную

... и ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 56 календарных дней.

денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника определяется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении:

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.1.22. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования - 1 календарный день;

- рождения ребёнка - 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников - 1 календарный день;

- бракосочетания работника - 1 календарный день;

- похороны близких родственников - 2 календарных дня;

- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю - 1 календарный день;

3.1.23. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.1.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.1.25. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;

- для проводов детей на военную службу - 1 календарный день;

- тяжелого заболевания близкого родственника - 14 календарных дней;

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в

году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников охранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.1.26. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 27 числа текущего месяца и 12 числа следующего месяца за предыдущий месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или переработным праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.3. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.1.4. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации. Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения.

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата начисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других

нощихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера (входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные стимулирующие выплаты).

4.1.5. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.1.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.1.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.1.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).

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

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты;

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

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации - со дня принятия решения о награждении.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ГК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.11. Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.13. Наполняемость классов определяется исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях, в том числе с учётом:

- соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:

- не менее 2,5 м<sup>2</sup> на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;



- не менее 3,5 м на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;
- удалённости мест для занятий от светонесущей стены;
- требований к естественному и искусственному освещению;
- соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

4.14. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - на 2 года; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости - на 1 год; по окончании длительной болезни - на 1 год; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года - на 1 год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.18. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях представительной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, дополнительное пенсионное страхование.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым с председателем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеурочное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство).

5.2.7. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе

ветеранов труда:

- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.3.2. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарногигиеническими условиями.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года - вкладу педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда:

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обещанием на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований.

книад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.5. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.6. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.7. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.9. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате в размере не менее 1%.

6.2.10. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств.

6.2.11. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.12. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.13. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить занятия спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.14. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам.

6.2.15. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.16. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

6.3.1. Обеспечивать содействие техническим (главным техническим) инспекторам за. членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников создавать безопасные и здоровые условия труда принимать меры к их устранению.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Незамедлительно извещать работодателя, заместителей о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.7.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.7.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

охраны труда;

• осуществлению специальной оценки условий труда;

• организации и проведению обязательных медицинских осмотров;

• расследованию несчастных случаев на производстве;

• приёме учебных, производственных помещений, спортивных залов,

зданий и других объектов к началу учебного года.

6.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.7.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.7.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.7.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

## **VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современным оборудованием, оргтехникой;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;



культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной

7.2. Работодатель обязуется укрепить молодежный профсоюзный актив:

7.2.1. Работодатель совместно с профсоюзной организацией совместно с администрацией осуществляет:

- активное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в соответствии с обстановкой наградами образовательной организации.

7.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

### **УЧЕБНО-ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административнохозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Условия отрыва от работы и сроки дополнительного профессионального образования, предоставляемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований государственных образовательных стандартов к уровню квалификации работников, к непрерывности их профессионального развития в части обязательного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику

ный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом

## IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

9.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социальнотрудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением: предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1 %.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

9.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, установленные законодательством, соглашениями и настоящим договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по вопросам нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется по следующим направлениям:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон;

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

...решения по урегулированию споров между участниками...

...к награждению отраслевыми и иными наградами:  
...утверждает) локальные нормативные акты образовательной  
...ержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

9.3.3. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной  
...организации производится расторжение трудового договора с  
...и, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- с вершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального  
...ка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части  
...вой статьи 81 ТК РФ);
- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.2. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной  
организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты  
образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других  
работников:

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с  
обучением:

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья  
101 ТК РФ):

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика:

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ):

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в  
каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-  
эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ):

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ):

- утверждение графика длительных отпусков:

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ):

- конкретные размеры оплаты труда работников, занятых на работах с вредными  
и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в  
почное время (статья 154 ТК РФ):

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ):

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22  
ТК РФ):

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных  
случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной  
профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или  
увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза:

...перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую ...  
... случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи

... - расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с ...  
... и вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, ...  
... являющиеся членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, ...  
... сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои ...  
... взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений ...  
... к нему.

9.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по ...  
... социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской ...  
... Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и ...  
... гарантиях деятельности».

9.4.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы ...  
... работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили ...  
... выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и ...  
... перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной ...  
... профсоюзной организации.

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его ...  
... представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, ...  
... содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

... правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда ...  
... оплаты труда, а также внебюджетных средств.

... правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о ...  
... трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при ...  
... присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

... своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в ...  
... систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ...  
... ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации);

... охраной труда в образовательной организации.

... правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их ...  
... оплаты;

... своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых ...  
... взносов в системе обязательного социального страхования работников.

... соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной ...  
... организации.

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

Участвовать в формировании в образовательной организации системы контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников - членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам.

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурномассовую работу для работников образовательной организации.

9.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учета мотивированного мнения).

9.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

## **Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **10.1. Работодатель**

10.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, интернет), компьютерную технику, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации:

... отвечает представителям Профсоюза, правовым и техническим  
... Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за  
... трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов,  
... нормы трудового права, предусмотренный статьей 370 ТК РФ, а также  
... рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации  
... задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьей 11 Федерального закона  
... 2 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях  
... деятельности»:

10.1.3. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых  
... прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в  
... отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или)  
... профсоюзной деятельностью;

10.1.4. привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной  
... организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда  
... оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

10.1.5. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации  
... по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях  
... финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате  
... заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по  
... условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому  
... сокращению численности (штата) работников:

А) ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

Б) сокращение численности или штата работников в количестве:

-20 и более человек в течение 30 дней;

-60 и более человек в течение 60 дней;

-100 и более человек в течение 90 дней.

В) увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90  
... календарных дней; квалификации, дополнительном профессиональном образовании,  
... результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.7. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной  
... организации в работе органов управления образовательной организацией (совет  
... школы) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы  
... трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к  
... деятельности образовательной организации в целом;

10.1.8. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной  
... профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правоведами  
... инспекторами труда Профсоюза, 1 раз в год (в каникулярное время или с обеспечением  
... замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти  
... обучение с отрывом от производства в течение



...сам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны ...  
... социальным социально-трудовым вопросам:

10.1.9. предоставляет возможность уполномоченным по охране труда пройти ...  
... по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в 3 года в течение ...  
... не более 3 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.1.10. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и ее ...  
...борных органов за выполнение общественно значимых функций по ...  
...представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие ...  
... в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной ...  
... организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, ...  
... уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счет средств ...  
... стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации;

10.1.12. ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные ...  
... средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с ...  
... работниками образовательной организации и членами их семей в порядке, ...  
... предусмотренном локальным нормативным актом образовательной организации, ...  
... принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной ...  
... организации;

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав ...  
... выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от ...  
... основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том ...  
... числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации ...  
... Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для ...  
... участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, ...  
... кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, ...  
... подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктам вторым, третьим ...  
... или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной ...  
... профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, ...  
... производится в порядке, установленном статьей 374 ТК РФ.

10.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, ...  
... участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без ...  
... предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации ...  
... подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены ...  
... по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора ...  
... за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными ...  
... законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии образовательной организации по учебной нагрузке педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11. 1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссиями для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора Бюджетного общеобразовательного учреждения «Цветочинская средняя общеобразовательная школа» Русско-Полянского муниципального района Омской области, Русско-Полянским отделом Межрайонного управления Министерства труда и социального развития Омской области № 8.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.5. Предоставлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

## **XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.3. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными

актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под

12.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 19 октября 2021 года и действует по 18 октября 2024 года включительно.

12.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

12.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

12.8. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Русско-Полянский отдел Межрайонного управления Министерства труда и социального развития Омской области № 8.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.12. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

- Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников;
- Приложение № 2. Перечень профессий и должностей работников и размеры доплат за совмещение;
- Приложение № 3. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- Приложение № 4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение специальной одежды, обуви и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; приложение № 5.
- Приказ об утверждении состава комиссии по охране труда : приложение № 6.
- Приглашение по охране труда.

**От работодателя:**

Руководитель образовательной организации

БОУ «Цветочинская СОШ»  
З.А. Ащербекова  
(подпись) (Ф.И.О.)

«19» 10 2021 г.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации  
БОУ «Цветочинская СОШ»  
Г.И. Ибрагимова  
(Ф.И.О.)

«10» 10 2021 г.



протокол общего собрания (конференции) работников №4 к коллективному договору

директор БДОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 с. Цветочное»

18.10.2021

## **ПРАВИЛА**

**Внутреннего трудового распорядка для работников**

**Бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Цветочинская средняя общеобразовательная школа»**

**Русско-Полянского муниципального района Омской области**

## Общие положения

Эти правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) устанавливают взаимные права и обязанности работодателя в лице его представителя - директора Бюджетного общеобразовательного учреждения «Цветочинская средняя общеобразовательная школа» Русско-Полянского муниципального округа Омской области (в дальнейшем - учреждение) и работников образовательной организации в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации и ответственность за их соблюдение и исполнение.

## 2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники учреждения реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и учреждение как юридическое лицо - работодатель.

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

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

2.4. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев, а для руководителя и его заместителей - не свыше 6 месяцев.

2.5. При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий приращение страхового номера индивидуального лицевого счета (СНИЛС), в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации, или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинскую книжку;
- справка о наличии (отсутствии) судимости;

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным ФЗ трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным ФЗ трудовая книжка на работника не ведется).

... оформляется приказом, который предоставляется работнику под расписку в ...  
... работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу  
... под расписку работника:

... с Уставом учреждения и коллективным договором:

... с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника:

... структурировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж ... в Журнале установленного образца.

... работник обязан знать свои трудовые права и обязанности.

В соответствии с приказом о приеме на работу, работодатель обязан в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по каждому месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.9. На каждого работника в учреждении ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора. Личное дело работника хранится в образовательном учреждении (далее - ОУ), в т. ч. и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет. О приеме работника в ОУ делается запись в Книге учета личного состава.

2.10. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного согласия. Без согласия работника допускается временный перевод при исключительных обстоятельствах. Указанные обстоятельства, порядок и сроки такого перевода предусмотрены ст. 4, ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечении срока предупреждения, работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренным ТК РФ.

2.12. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью учреждения записью об увольнении, а также произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

2.13. Отстранение от работы.

2.13.1. Работодатель и его заместители обязаны отстранить от работы либо не допускать к работе работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;



в соответствии с медицинским заключением, противоречащим для выполнения работ, обусловленным трудовым договором;  
органов и до властных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными актами.  
Работодатель и его заместитель отстраняют от работы либо не допускает к работе работника на период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы (включая к работе);  
под отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.  
В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

## 2. Основные права и обязанности работников

2.12. Работник учреждения имеет права и несет обязанности, предусмотренные условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст 21 ТК РФ и для соответствующих категорий работников, другими статьями ТК РФ.

- 2.13. Работник учреждения имеет право на:
- 2.13.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
  - 2.13.2. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
  - 2.13.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
  - 2.13.4. отдых установленной продолжительности;
  - 2.13.5. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
  - 2.13.6. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в установленном порядке;
  - 2.13.7. объединение, включая право на создание профсоюзов;
  - 2.13.8. участие в управлении учреждением в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом учреждения;
  - 2.13.9. защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
  - 2.13.10. возмещение вреда причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей;
  - 2.13.11. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством.

- 2.14. Работник учреждения, обязан:
- 2.14.1. добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные в должностной инструкции, трудовом договоре, а также установленные законодательством о труде, Законом РФ "Об образовании в Российской Федерации", Уставом учреждения. Присваивать и выполнять трудовую функцию;
  - 2.14.2. соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и качественно выполнять распоряжения работодателя, не пропускать рабочее время для выполнения трудового;
  - 2.14.3. поддерживать от доброты, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
  - 2.14.4. принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность учреждения;

учебное оборудование и пособия в исправном состоянии, поддерживать чистоту на

установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы.

соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты.

быть всегда вежливым, внимательным к обучающимся, родителям обучающихся и членам педагогического коллектива. Не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей, соблюдать законные права и свободы обучающихся и педагогических работников.

2.14.10. систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, квалификацию; знать и учитывать в своей деятельности индивидуальные, психологические особенности обучающихся.

2.14.11. быть примером достойного поведения на работе, в быту и в общественных местах; проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

2.14.12. проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с правилами проведения медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки.

2.15. Педагогические работники учреждения несут ответственность за жизнь и здоровье детей. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых учреждением, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками учреждения; при травмах и несчастных случаях оказывать посильную помощь пострадавшим;

о всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать работодателю.

2.16. Педагог обязан:

2.16.1. быть внимательным к обучающимся, вежливым с родителями обучающихся, коллегами;

2.16.1. иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

2.16.2. независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и обучающихся.

2.16.3. к первому дню каждой учебной четверти иметь откорректированный календарно-тематический план.

2.16.4. выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.

2.16.5. выполнять все приказы работодателя, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ.

2.17. В период подготовки и проведения ЕГЭ педагогические работники участвуют в установленном порядке, в итоговой аттестации обучающихся, в качестве: руководителя ППЭ, помощника руководителя ППЭ, организатора ППЭ, дежурного ППЭ, сопровождающего обучающихся в ППЭ руководителем ППЭ. Порядок проведения ЕГЭ, Методическими материалами по подготовке и проведению ЕГЭ в ППЭ (ФГБУ «Федеральный центр тестирования») Порядком организационно-технологического обеспечения ЕГЭ на территории Омской области, согласованным государственной экзаменационной комиссией Омской области, правилами и другими нормативными правовыми документами, регламентирующими порядок проведения ЕГЭ.

2.18. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

... на замену:

... : учёт времени занятия и график работы:

... ать или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перерыв) между

... : находящихся с уроков:

... в помещениях школы:

... в верхней одежде и головных уборах:

... разговор и шум в коридорах во время занятий:

... поведение с коллегами, родителями, обучающимися, обслуживающим персоналом.

... конкретных трудовых обязанностей (работ) педагогических работников.

... вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения определяется их должностными

... функциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами.

### 3. Основные права и обязанности работодателя

#### 3.12. Работодатель имеет право:

3.12.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.12.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

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

3.12.4. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке;

3.12.5. принимать локальные нормативные акты и индивидуальные акты учреждения в порядке, установленном Уставом учреждения.

#### 3.13. Работодатель обязан:

3.13.1. соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и права работника;

3.13.2. предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором;

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

3.13.4. контролировать соблюдение работниками учреждения обязанностей, возложенных на них Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными инструкциями, вести учёт рабочего времени;

3.13.5. своевременно и в полном размере выплачивать труд работникам;

3.13.6. организовать нормальные условия труда работников учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, безопасные и безвредные условия труда;

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

3.13.8. осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы учреждения; своевременно принимать меры воздействия и предупреждения трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

3.13.9. совершенствовать учебно-воспитательный процесс. Создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы.

адаптировать и стимулировать, распространение и внедрение передового опыта работников

обеспечивать систематическое повышение работниками учреждения теоретического уровня

квалификации: проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников,

создавая условия для совмещения работы с обучением в ОУ;  
принимать меры к своевременному обеспечению учреждения необходимым оборудованием и пособиями, хозяйственным инвентарем.

создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников учреждения, контролировать соблюдение обучающимися и работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности:

13.13. обеспечивать сохранность имущества учреждения, сотрудников и обучающихся;

13.14. организовывать горячее питание обучающихся и сотрудников учреждения;

13.15. создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении учреждением.

Своевременно рассматривать заявления работников и сообщать им о принятых мерах.

3.14. Принимать все необходимые меры по обеспечению безопасности для жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса и участия в мероприятиях, организуемых учреждением, о всех случаях травматизма и происшествиях незамедлительно сообщать в Комитет по образованию.

### 5. Рабочее время и его использование

5.1. Режим работы учреждения определяется уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующим образом (распоряжением) работодателем.

5.2. График работы школьной библиотеки определяется работодателем и должен быть удобным для обучающихся.

5.3. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (пункт 6 статьи 17 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

5.3.1. Для учителей, педагогов устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Для учителей рабочий день устанавливается в зависимости от расписания уроков и проводимых в общеобразовательном учреждении мероприятий от 3 до 6 часов и соответственно в неделю от 18 до 36 часов, для других педагогических работников - предельная продолжительность рабочей недели до 36 часов.

5.3.2. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Формируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в учебных часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и коротких перерывов (перерывы) между каждым учебным занятием, предусмотренные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количество часов установленной учебной нагрузки соответствует количеству проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

5.3.4. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов вытекает из их должностных обязанностей и включает выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических,

методических советов, с работой по привлечению родительских собраний, консультаций, образовательных, воспитательных и других мероприятий, рассмотрение образовательной программы, индивидуальная работа с обучающимися, организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям); время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий; выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.); периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут осуществляться в целях подготовки к проведению занятий, соблюдение за выполненном режиме для обучающихся, воспитанников, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, и том числе во время перерывов между занятиями, установленными, с их учетом обучающимися, воспитанниками различной степени активности, приема пищи.

5.3.5. Рабочий день учителей определяется расписанием занятий, графиком работы и начинается не позднее чем за 20 минут до начала проведения им урока. Урок начинается со звонком в его начале, а прекращается с окончанием звонком, и заканчивается в его окончании. После начала урока и его окончания учитель и обучающиеся должны находиться в учебной помещении. Учитель не имеет права оставлять обучающихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, определенных приказом работодателя и в перерывах между занятиями.

5.3.6. Учитель, который проводит последний урок в классе, обязан проводить детей к выходу из учреждения, одеть их, и дождаться, когда дети покинут здание.

5.3.7. Учитель должен проводить класс до столовой, если график питания обучающихся совпадает с концом урока и проконтролировать организацию питания класса.

5.3.8. Сроки обеденного перерыва педагогических работников не регламентируются и зависят от расписания занятий.

5.3.9. Учебные занятия проводятся по расписанию в соответствии с учебными планами и программами, утвержденными в установленном порядке. Расписание учебных занятий составляется заместителем директора по учебно-воспитательной работе в соответствии с СанПиП. Для проведения занятий внеурочной деятельности, дополнительного образования составляется расписание заместителем директора по воспитательной работе. Расписания являются основными документами регулирующим учебно-воспитательный процесс. Они утверждаются работодателем, являются обязательными для исполнения обучающимися и педагогическими работниками. Неполнение расписания или их самовольное изменение является одним из основных нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и учебной дисциплины.

5.3.12. Педагогическим работникам, там, где это, возможно, предусматривается один свободный день в течение учебного года для педагогической работы и повышения квалификации.

5.3.13. Дежурство привлекает педагогических работников к дежурству в образовательном учреждении в течение учебного года. Дежурство должно начинаться за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после окончания занятий. График дежурств составляется на полугодие и утверждается директором образовательного учреждения.

5.3.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с официальным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в учреждении они (работники) могут привлекаться работодателем учреждения к педагогической, организационной и методической работе.

5.3.15. В каникулярное время весь вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.3.16. Общие собрания, заседания педагогического совета, заседания предметных кафедр, совещания не должны продолжаться, как правило, более трех часов, родительские собрания - полутора часов, собрание обучающихся - одного часа, занятия кружков, секций - от 45 минут до 1,5 часов.

5.3.17. Продолжительность уроков - не менее 35 минут в 1-х классах и 40-45 минут во 2-11-х классах. Длительность перемен устанавливается графиком учебного процесса.

5.3.18. Перед началом учебных занятий каждый работник обязан ознакомиться со всеми распоряжениями и объявлениями, размещенными в учительской.

5.3.19. Учитель открывает кабинет, проверяет температурный режим, санитарное состояние кабинета, проветривает кабинет.

5.3.20. В случае обнаружения отклонений от правил и норм ОГ пожарной и электробезопасности сообщить дежурному по школе или работодателю в тот же день.

5.3.21. Со звонком учитель обязан начать урок, находиться во время урока в кабинете с обучающимися.

5.3.22. Учитель ведущий первый урок подает информацию социальному педагогу об отсутствующих обучающихся на уроке.

5.3.23. После звонка с урока учитель сообщает обучающимся об окончании занятий и дает разрешение на выход обучающихся из класса. Учитель выходит из класса последним.

5.3.24. Учитель, у которого в данном кабинете закончились уроки, открывает окна, проветривает кабинет, проверяет санитарное состояние кабинета, выключает свет, закрывает кабинет и относит ключ на вахту.

5.3.25. Учитель в день проведения урока должен сделать запись темы, домашнего задания, даты урока, отметить отсутствующих, поставить отметки в классном бумажном и электронном журнале.

5.3.26. В перерывах между уроками заместитель директора вправе давать педагогам поручения в рамках их должностных обязанностей.

4.3.25. Учитель своевременно приносит журнал в учительскую.

5.3.27. Классные руководители обязаны наблюдать за посещаемостью обучающихся на уроках, внеурочной деятельности, занятий с учителем-логопедом, учителем-дефектологом, педагогом-психологом, немедленно принимать меры по выявлению причин пропусков уроков.

5.3.28. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 35-45 минут установлена только для обучающихся, поэтому перерасчет рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

...введенные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место ...  
...Трудового кодекса Российской Федерации.  
...не педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает работодатель с  
...родового коллектива до ухода работника в отпуск.

...объем учебной нагрузки работников, как правило, должна сохранять преемственность классов и объем  
...нагрузки;  
...ная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть  
...в письменной форме;  
...объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на  
...протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось  
количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе. Уменьшение учебной  
нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение организационных условий труда в связи с  
чем допускается изменение существенных условий трудового договора.

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 работодатель обязан в письменной  
форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и  
состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или  
нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния  
здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой  
договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации -  
отказ работника от предложенной работы в связи с изменением существенных условий трудового договора.

5.5. Для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется в  
случаях:

- а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, например, для  
замещения отсутствующего учителя;
- б) исключения из работы учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- в) возвращения на работу женщины после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им  
возраста трех лет.

5.6. При проведении тарификации на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого  
учителя устанавливается приказом работодателя.

5.7. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск по  
письменному соглашению между работодателем и педагогическим работником и оформляется как  
приложение к трудовому договору.

5.8. При определении объема учебной нагрузки должна обеспечиваться преемственность классов, если это  
возможно по сложившимся в учреждении условиям труда.

5.9. Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение  
учебного года (за исключением случаев сокращения количества классов, групп, или случаев,  
предусмотренных ст. 73 ТК РФ).

5.10. Продолжительность рабочего дня для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком  
сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю  
или другой учетный период. График утверждается работодателем.

Работа в праздничные и выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников (учителей, административный персонал) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством по письменному приказу работодателя. За дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляется дни отдыха в соответствии с предусмотренном ТК РФ, или, с согласия работника, в календарное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Не привлекаются к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в длительные поездки, в экстренной командировки в другую местность беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Предусмотрены ограничения о привлечении работников-инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены работникам-инвалидам по состоянию здоровья. Работникам-инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.12. Заседания школьных методических кафедр учителей, классных руководителей проводятся не чаще двух раз в учебную четверть. Общешкольные собрания собираются не реже одного раз в год, классные - не реже четырех раз в год.

5.13. Общее собрание (конференция) работников учреждения трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических кафедр должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительское собрание - 1,5 часа, собрания обучающихся - 1 час, занятия кружков, секций - от 45 минут до 1,5 часа.

5.14. Работодателю запрещается:

- привлекать обучающихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренным образовательной программой и не связанным с обучением и воспитанием. При этом разрешается освобождать обучающихся по их просьбе и/или заявлению их родителей от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях при условии обеспечения контроля, защиты и иных разумных мер безопасности с учетом возраста и индивидуальных особенностей;
- откладывать педагогическим работникам в учебное время от их непосредственной работы, выполнять их для выполнения общественных обязанностей и проведения раннего часа мероприятий;
- сокращать рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещаний по общественным делам.

5.15. Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока (занятия) только с разрешения работодателя или его заместителя. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только работодателю и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии обучающихся, работников учреждения и родителей (законных представителей) обучающихся.

## 5. Время отдыха

5.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется работодателем с учетом обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам учреждения, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводится до сведения работников.



отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность его замещения.

Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с работодателем. Их общий срок не должен превышать, как правило, длительности рабочего года.

Краткосрочные неоплачиваемые отпуска работодатель обязан предоставить в связи с переездом работника, рождением ребенка и в случае смерти близких родственников продолжительностью до 5 календарных дней.

## 6. Поощрения за успехи в работе

6.12. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетными грамотами.

6.13. Выборный профсоюзный орган вправе выступать с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

6.14. За особые трудовые заслуги работники учреждений представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, установленными для работников образования законодательством.

6.15. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива учреждения и заносятся в трудовую книжку работника.

6.16. 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 санатории, дома отдыха, улучшение жилищных условий и т. д.). При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

## 7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.12. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение на вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом учреждения, настоящими Правилами, Типовым положением об общеобразовательном учреждении, должностными инструкциями и коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.13. За нарушение трудовой дисциплины работодатель налагает следующие дисциплинарные взыскания:  
- замечание;  
- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

7.14. Дисциплинарные взыскания налагаются только работодателем учреждения. Работодатель имеет право в случае наложения дисциплинарного взыскания переложить вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, ходатайствовать о пересмотре очередности на получение льгот.

дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение обязанностей и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации в противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.16. Дисциплинарное расследование нарушений неэтичного поведения работника учреждения нормы профессионального поведения и/или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному неэтичному работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятие по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного лица (интересованного работника).

7.17. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.18. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. Приказ доводится до сведения работников учреждения в случаях необходимости защиты прав и интересов обучающихся.

7.19. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника не полагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству к представительному органу работников учреждения имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящем Уставе, к работнику не применяются.

### 8. Заключительные положения

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

С Правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в учреждение работник под расписку до начала выполнения его трудовых обязанностей.

Текст Правил размещается в устной форме в учебной комнате и находится в разделе Сведения об образовательной организации (Документы) на официальном сайте (ОУ).

Бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Цветочинская средняя общеобразовательная школа»  
Русско-Полянского муниципального района Омской области

Директор школы: [подпись]  
Заместитель директора по учебно-методической работе: [подпись]  
Заместитель директора по воспитательной работе: [подпись]  
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе: [подпись]  
Заместитель директора по безопасности: [подпись]  
Заместитель директора по физкультуре и спорту: [подпись]  
Заместитель директора по инновационной деятельности: [подпись]  
Заместитель директора по развитию: [подпись]  
Заместитель директора по взаимодействию с органами власти: [подпись]  
Заместитель директора по взаимодействию с родителями: [подпись]  
Заместитель директора по взаимодействию с общественностью: [подпись]  
Заместитель директора по взаимодействию с работодателями: [подпись]  
Заместитель директора по взаимодействию с партнерами: [подпись]  
Заместитель директора по взаимодействию с волонтерами: [подпись]  
Заместитель директора по взаимодействию с другими организациями: [подпись]  
Заместитель директора по взаимодействию с представителями СМИ: [подпись]  
Заместитель директора по взаимодействию с представителями творческих союзов: [подпись]  
Заместитель директора по взаимодействию с представителями молодежных организаций: [подпись]  
Заместитель директора по взаимодействию с представителями ветеранских организаций: [подпись]  
Заместитель директора по взаимодействию с представителями ветеранских организаций: [подпись]  
Заместитель директора по взаимодействию с представителями ветеранских организаций: [подпись]  
Заместитель директора по взаимодействию с представителями ветеранских организаций: [подпись]  
Заместитель директора по взаимодействию с представителями ветеранских организаций: [подпись]



Перечень профессий и должностей работников и размеры компенсационных условий.

Профессия	Размер повышения оплаты труда	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	Продолжительность рабочего времени	Основание
Повар	10%	7 календарных дней	40 ч.	Карта № аттестация рабочего места спец.оценки условий труда
Водитель автомобиля	30%		40 ч.	Карта № аттестация рабочего места спец.оценки условий труда

Директор школы: [подпись] Чербокова  
Заместитель директора по учебно-методической работе: [подпись] Брагимова



Бюджетное общеобразовательное учреждение «Цветочинская средняя  
общеобразовательная школа»

Русско-Нудинского муниципального района Омской области

Директор \_\_\_\_\_

Принял \_\_\_\_\_



## ПЛАН

### МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ И ОХРАНЕ ТРУДА НА 2021-2024 год

Цель: создание условий для личной безопасности всех участников образовательного процесса.

Задача: сформировать у работников и учащихся ответственного отношения к вопросам личной безопасности и безопасности окружающих

#### Организационно-технические мероприятия по улучшению условий охраны труда (ОТ)

№	Мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные
<i>1. Работа с нормативными документами по охране труда</i>			
1.1	Распределение функциональных обязанностей по ОТ между членами администрации	Август:2021 2022 2023 2024	Директор
1.2	Обсуждение и утверждение плана работы по ОТ и обеспечению безопасности жизнедеятельности на 2021 -24 учебный год	Август:2021 2022 2023 2024	Администрация Профком школы
1.3	Утверждение графика контроля за состоянием охраны труда	август	Администрация, специалист по ОТ Профком школы
1.4	Разработка и утверждение плана мероприятий по пожарной безопасности	август	Администрация, специалист по ОТ

1.5	Разработка и утверждение плана мероприятий по предупреждению ДДТТ и соблюдению ПДД	август	Администрация, специалист по ОТ Профком школы
1.6	Разработка и утверждение плана мероприятий по организации ГО и действиям в ЧС	август	Администрация, специалист по ОТ Профком школы
1.7	Издание приказа о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы	август	Администрация, специалист по ОТ Профком школы
1.8	Издание приказа о назначении ответственных лиц за пожарную и электро безопасность	август	Администрация, специалист по ОТ Профком школы
1.9	Издание приказа о режиме работы школы	август	Администрация, специалист по ОТ Профком школы
1.10	Обновление планов эвакуации, документов, инструкций по ОТ	По мере необходимости	Специалист по ОТ руководители филиалов
1.11	Организация совещаний, собраний трудового коллектива по обсуждению вопросов охраны труда и соблюдения ТБ	По плану школы в течение года	Специалист по ОТ
1.12	Выполнение мероприятий по устранению недостатков по предписаниям органов надзора	По мере необходимости	Директор, завхоз, руководители филиалов
<b>2. Структурирование работы по совершенствованию условий охраны труда</b>			
2.1	Заключение соглашения по охране труда с профкомом школы и обеспечение его выполнения	август	Директор председатель профкома
2.2	Подведение итогов выполнения соглашения по охране труда	1 раз в полугодие	Директор председатель профкома
2.3	Организация систематического административно-общественного контроля по охране труда	В течение года	Комитет по ОТ
2.4	Обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми нормами	По мере необходимости	завхоз, руководители филиалов
2.5	Составление графика отпусков педагогических и технических работников в соответствии с производственной	Декабрь	Директор председатель профкома

	необходимостью обеспечения безопасного режима работы школы		руководители филиалов
2.6	Обеспечение и контроль за прохождением работниками ежегодных медицинских осмотров	Сентябрь Апрель	Специалист по ОТ руководители филиалов
<b>3. Безопасность режима обучения</b>			
3.1	Утверждение календарного учебного плана-графика работы школы на текущий год с учетом санитарно-гигиенических норм и требований к организации учебного процесса	август	Директор
3.2	Составление расписания учебных занятий начальной, основной, средней школы с учетом санитарно-гигиенических норм и правил	Сентябрь	Зам. директора по УВР руководители филиалов
3.3	Составление расписания работы кружков, спортивных секций, специальных медицинских групп по здоровью в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами	Сентябрь	Зам. директора по УВР  Зам. директора по ВР  руководители филиалов
3.4	Совершенствование форм организации физического воспитания: уроки и дни здоровья и спорта, физкультминутки, спортивные соревнования, культурно-массовые мероприятия и т. д.	В течение года	Зам. директора по ВР  руководители филиалов
3.5	Организация горячего питания обучающихся	Сентябрь	Ответственные за питание, руководители филиалов
3.6	Организация контроля за соблюдением санитарно-гигиенических норм и правил и качеством приготовления пищи в школьной столовой	В течение года	Ответственные за питание, руководители филиалов
3.7	Организация работы групп продленного дня	Сентябрь	Зам. директора по УВР  Зам. директора по ВР  руководители филиалов
3.8	Организация расследования и учет несчастных случаев с работниками и обучающимися с составлением актов	В течение года  По необходимости	Директор, ответственный за травматизм

3.9	<p>Пронаганда вопросов ОТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-наглядная агитация</li> <li>-пропаганда технических знаний в области ОТ:</li> <li>-демонстрация научно-популярных, учебных видеофильмов;</li> <li>-проведение лекций, докладов, бесед.</li> <li>-информация об издании новых книг, плакатов, нормативно-правовых актов;</li> <li>-использование периодической печати для расширения знаний по вопросам ОТ;</li> <li>-наличие уголков по ОТ в кабинетах повышенной опасности.</li> <li>-наличие инструкций по ОТ в кабинетах повышенной опасности.</li> </ul>	В течение года	<p>Ответственный по ОТ</p> <p>руководители филиалов</p>
<p><b>4 Организация обучения и проведение инструктажей по ОТ</b></p> <p><i>Работа с членами трудового коллектива</i></p>			
4.1	Проведение вводного инструктажа по охране труда с вновь принятыми работниками с регистрацией в журнале установленной формы	По мере необходимости	Директор
4.2	Проведение первичного инструктажа, повторного инструктажа на рабочем месте по охране труда с работниками с регистрацией в журнале установленной формы	Сентябрь январь	<p>Специалист по ОТ</p> <p>Зам. директора по АХЧ</p> <p>руководители филиалов</p>
4.3	Проведение инструктажа по пожарной и электробезопасности с работниками с регистрацией в журнале установленной формы	1 раз в полугодие	<p>Специалист по ОТ</p> <p>Зам. директора по АХЧ</p> <p>руководители филиалов</p>
4.4	Проведение обучения работников по вопросам охраны труда с выдачей удостоверения	1 раз в 3 года	<p>Директор.</p> <p>Специалист по ОТ</p> <p>Зам. директора по АХЧ</p> <p>руководители</p>

			филиалов
4.5	Проведение обучения работников, связанных с электроустановками по ПУЭУ до 1000 В, с выдачей удостоверений группы 1	1 раз в 3 года	Директор. Специалист по ОТ Завхоз руководители филиалов
4.6	Практическая отработка действий в случае возникновения пожара, ЧС	4 раза в год по графику	Администрация руководители филиалов
<b>4. Работа с обучающимися</b>			
5.1	Проведение обучения обучающихся 1-11 классов по основам безопасности жизнедеятельности в соответствии с учебным планом школы	В течение года	Преподаватель ОБЖ Зам. директора по УВР руководители филиалов
5.2	Проведение вводного инструктажа с обучающимися в начале учебного года с регистрацией в журнале установленной формы	Сентябрь	Классные руководители Зам. директора по ВР руководители филиалов
5.3	Проведение инструктажа с обучающимися по охране труда при организации общественно полезного производительного труда, проведении внеклассных и внешкольных мероприятий	В течение года	Классные руководители Зам. директора по ВР руководители филиалов
5.4	Проведение с обучающимися внеплановых инструктажей по вопросам состояния детского травматизма	В течение года по мере необходимости	Классные руководители Зам. директора по ВР руководители филиалов
5.5	Проведение вводного инструктажа и первичного, повторного инструктажа на рабочем месте по ОТ с обучающимися на уроках химии, физики, информатики, биологии, физической культуры, трудового	В начале учебного года -вводный, 2 раза в год - инструктаж на рабочем месте	учителя-предметники



	обучения, ОБЖ		
5.6	Организация контроля за ведением журналов по ТБ	2 раза в год	Директор руководители филиалов
<b>6. Работа с родителями</b>			
6.1	<p>Проведение профилактических бесед с родителями в рамках педагогического всеобуча по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-предупреждение детского дорожно-транспортного травматизма</li> <li>-правила безопасного поведения в школе.</li> <li>-предупреждение детского травматизма:</li> <li>-соблюдение мер пожарной безопасности:</li> <li>-правила поведения при обнаружении взрывчатых веществ и подозрительных предметов, угрозе террористического акта:</li> <li>-правила безопасного поведения учащихся в дни школьных каникул:</li> <li>-правила личной безопасности:</li> <li>-правила поведения на воде в летний период:</li> <li>-правила поведения в экстремальных ситуациях:</li> <li>-профилактика вредных привычек: наркомании, табакокурения, алкоголизма:</li> <li>-профилактика безнадзорности, правонарушений</li> </ul>	В течение года	Директор, зам. директора по ВР, руководители филиалов, классные руководители

Бюджетное общеобразовательное учреждение «Цветочинская средняя  
общеобразовательная школа»

Русско-Подьянского муниципального района Омской области

Директор



Утверждаю:

С.О.Ш.П.

12.02.2017

И.И. Сербекова

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
1.	Педагог-библиотекарь	халат хлопчатобумажный	1
2.	Вахтер	халат хлопчатобумажный	1
3.	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	костюм брезентовый сапоги резиновые рукавицы комбинированные перчатки резиновые	1 пара 2 пары 2 пары
4.	Повар	Костюм хлопчатобумажный передник хлопчатобумажный колпак хлопчатобумажный	2 1 2
5.	Помощник повара	Перчатки резиновые Костюм хлопчатобумажный Колпак	2 пары 2 2
6.	Уборщик производственных и служебных помещений	халат хлопчатобумажный рукавицы комбинированные сапоги резиновые перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
7.	Секретарь	халат хлопчатобумажный	1
8.	Учитель химии	халат хлопчатобумажный перчатки резиновые	1 1 пара

Директор школы



Сербекова

**Бюджетное общеобразовательное учреждение «Цветочинская средняя общеобразовательная школа» Русско-Полянского муниципального района Омской области**

Утверждаю:  
 Директор БЮУ «Цветочинская СОШ»  
 2.10.2021  
 И.И. Идрбекова



**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА  
 На 2021-2024 год**

**Цель:** создание условий для личной безопасности всех участников образовательного процесса.

**Задача:** сформировать у работников и учащихся ответственное отношение к вопросам личной безопасности и безопасности окружающих.

**Организационно-технические мероприятия по  
 улучшению условий охраны труда (ОТ)**

№ п/п	Мероприятия	Срок проведения	Ответственный
1	2	3	4
1.	Издание приказов: об организации режима безопасности: - о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы; о назначении ответственных за охрану труда в помещениях школы; о создании комиссии по ОТ; о создании комиссии по расследованию ИС; - о назначении ответственных за противопожарное состояние помещений; - о назначении ответственного за состояние тепловых установок.	август: 2021 2022 2023 2024	Директор
2.	Выбор уполномоченных лиц по ОТ (на общем собрании трудового коллектива)	сентябрь 2021, 2022, 2023, 2024	Директор, председатель ИТНО
3.	Общий технический осмотр здания, территории, кровли, ограждений.	2 раза в год осенний осмотр весенний осмотр	Директор Комиссия по ОТ
4.	Заключение соглашения по ОТ между работодателем и трудовым коллективом	Январь 2021, 2022, 2023, 2024	Директор Председатель ППО
5.	Обучение работников безопасным методам работы, правилам ОТ	Согласно графику	Завхоз
6.	Обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	Постоянно	Завхоз
7.	Проверка соглашения по ОТ между работодателем и трудовым коллективом	Декабрь 2021, 2022, 2023, 2024	Комиссия по ОТ

	Регулярная проверка рабочих мест с целью контроля за соблюдением работниками правил ТБ, норм ОТ	Один раз в месяц	Комиссия по ОТ
9.	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи	Постоянно	Уполномоченный по ОТ
10.	Организовать систематический административно-общественный контроль за состоянием охраны труда.	Постоянно	Уполномоченный по ОТ
11.	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры	Ежедневно	Завхоз

### Мероприятия по организации пожарной безопасности (ПБ)

№ п/п	Мероприятия	Срок проведения	Ответственный
1	2	3	4
1.	Издание приказов: - о назначении ответственных за ПБ; - о назначении ответственных по ОБ; - о установлении противопожарного режима.  Противопожарный инструктаж с работниками.	август 2021,2022,  2023,2024  Согласно графику	Директор   Завхоз
3.	Регулярное оформление наглядной агитации по ПБ.	Постоянно	Ответственный за ПБ
4.	Устранение замечаний по предписаниям пожарного надзора.	В течение года	Директор
5.	- Практические занятия по отработке плана эвакуации в случае возникновения пожара; Занятие по пожарно-техническому минимуму.	2 раза в год (по согласованию)	Ответственный за ПБ
6.	Проверка сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования.	3 квартал	Завхоз
7.	Проверка работоспособности огнетушителей и их перезарядка.	В течение года	Ответственный за ПБ
8.	Техобслуживание и проверка работоспособности внутренних пожарных кранов на водоотдачу с перекаткой на новую складку рукавов (с составлением акта).	2 раза в год	Ответственный за ПБ
9.	Проверка исправности электрических розеток, выключателей, техобслуживания электросетей.	Ежедневно	Ответственный за ОБ
10.	Принятие необходимых мер по устранению выявленных нарушений, усиление контроля за выполнением противопожарных мероприятий.	Постоянно	Ответственный за ПБ
11.	Контроль за соблюдением правил противопожарного режима.	Постоянно	Директор Ответственный за ПБ
12.	Соблюдение правил ПБ при проведении массовых мероприятий.	Постоянно	Директор, Зам. директора по ВР, ответственный за ПБ
13.	Изучение с учащимися правил ПБ.	Постоянно	Зам. директора по ВР, Кл. руководители

Приобретение дидактических, пр.  
демонстративных, наглядных пособий,  
методической, детской художественной  
литературы по правилам ПДД.

В течение года

Педагог -  
Зам. Директора по  
УВР

### Мероприятия по предупреждению ЧС и терроризма

№ п/п	Мероприятия	Срок проведения	Ответственный
1.	Проверка и корректировка плана эвакуации воспитанников и работников на случай возникновения ЧС	Август 2021,2022,2023 2024	Директор
2.	Издание приказов: - о создании комиссии по ЧС	август 2021, 2022,2023,2024	Директор
3.	Ежедневная проверка целостности входных дверей, замков, хозяйственных и складских помещений	Ежедневно	Завхоз, сторожа
4.	Инструктаж по порядку передачи информации об угрозе террористического акта в органы ОМВД, в оперативному дежурному по делам ЧС	2 раза в год	Директор Ответственный по вопросам ЧС и ГО
5.	Инструктажи и практические занятия с работниками совместно с сотрудниками правоохранительных органов по правилам и порядку проведения при угрозе и осуществлении террористического акта	По согласованию с ОМВД ГО и ЧС	Директор Ответственный по вопросам ЧС и ГО
6.	Практические занятия и тренировки по отработке плана эвакуации учащимися и работниками при возникновении ЧС	Сентябрь 2021,2022,2023 2024	Директор Ответственный по вопросам ЧС и ГО
7.	Рассмотрение на административных совещаниях вопроса «О мерах, принятых по повышению безопасности ОУ от проявлений терроризма»	1 раз в квартал	Директор
8.	Рассмотрение и обсуждение на общем собрании коллектива «Плана действия по обеспечению безопасности работников и учащихся от проявлений терроризма»	2 раза в календарный год	Директор
9.	Инструктаж для работников о порядке приема сообщений по телефону, содержащих угрозу террористического характера, о правилах общения с анонимными материалами, содержащими угрозу террористического характера	1 раз в квартал	Директор Ответственный по вопросам ЧС и ГО

### Мероприятия по предупреждению ДТП

№ п/п	Мероприятия	Срок проведения	Ответственный
1.	Инструктивно-методическая консультация с педагогическими работниками по методике проведения занятий с учащимися по ПДД	3 сентября плана	4 Зам.директора по УВР и ВР
2.	Изучение ПДД с учащимися	В течение года	Воспитатели, Кл. руководители, учителя
3.	Тематические занятия, беседы, развлечения по правилам безопасности ДД с учащимися	В течение года	Воспитатели, Кл. руководители, учителя
4.	Встреча с работниками	По согласованию	Зам.директора по УВР и ВР

авка детских работ по безопасности ДД.

Апрель  
2021,2022,  
2023,2024

Зам.директора по ВР,  
учителя

Целенаправленная работа с родителями по профилактике ДТТ

В течение  
года

Воспитатели, Кл.  
руководители, учителя

7. Месячник безопасности с учащимися школы

сентябрь 2021,  
2022,2023,2024  
апрель 2021  
2022,2023,2024

Воспитатели,  
Кл. руководители,  
учителя

8. Приобретение дидактических игр, пособий, методической, детской художественной литературы по ПДД.

В течение  
года

Директор  
педагог-библиотекарь

### Обучение работников безопасным приемам работы и соблюдению правил безопасности на рабочем месте

№ п/п	Мероприятия	Срок проведения	Ответственный
		3	4
1.	Провести проверку знаний работников.	Сентябрь 2021,2022,2023 2024 март 2021,2022 2023,2024	Уполномоченный по ОТ, комиссия по ОТ
	Учеба и проведение тренировочной эвакуации на случай возникновения пожара, ЧС.	Согласно плану	Директор ответственный за ПБ; ответственный по Г ОпЧС
3.	Учеба с работниками по правильной эксплуатации средств пожаротушения.	Сентябрь 2021,2022,2023 2024	Ответственный за ПБ.
4.	Краткосрочное повышение квалификации по программе "Оказание первой помощи пострадавшим"	1 раз в год	Директор
5.	Консультации для учителей: - «Воспитание у учащихся навыков безопасного поведения на улицах и дорогах»; - «Методика проведения обучающих занятий по безопасности»; - «Организация изучения ПДД с учащимися в летний период» и др.	В течение года	Зам. директора по ВР.
6.	Инструктажи: - вводный, первичный;  - повторный	При приеме на работу  1 раз в шесть месяцев	Завхоз

## Бюджетное общеобразовательное учреждение

«Лицейская средняя общеобразовательная школа»

Русско-Лужанского муниципального района Омской области

Директор \_\_\_\_\_

Утверждаю \_\_\_\_\_

## Соглашение по охране труда

Работодатель и ниже его представители – директора бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицейская средняя общеобразовательная школа» Русско-Лужанского муниципального района Омской области и ниже его представители – представители первичной профсоюзной организации заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2021 - 2024 года выполняются следующие мероприятия по охране труда:



Содержание работ	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность	
		в тыс.руб.			Кол-во работающих, которым улучшились условия труда	В том числе женщин
Ремонт помещений в спортивном зале	1	2300000,00	01.12.2021	Р.Т.Гаврилов	28	24
Организация периодического медосмотра	1 раз в год	51800,00	28.08.2021	Н.Г.Моравинова	28	24

Организация периодического медосмотра	1 раз в год	51800,00	28.08.2022	Н.Г.Ибрагимова	28	24
Организация периодического медосмотра	1 раз в год	51800,00	28.08.2023	Н.Г.Ибрагимова	28	24
Организация периодического медосмотра	1 раз в год	51800,00	28.08.2024	Н.Г.Ибрагимова	28	24
Профессиональная гигиеническая подготовка и аттестация	1 раз в год для работников пищеблока. для остальных работников 1 раз в 2 года	1000,00	Апрель, 2021	Н.Г.Ибрагимова	4	3
Профессиональная гигиеническая подготовка и аттестация	1 раз в год для работников пищеблока. для остальных работников 1 раз в 2 года	7200,00	Декабрь 2022	Н.Г.Ибрагимова	24	20
Профессиональная гигиеническая подготовка и аттестация	1 раз в год для работников пищеблока. для остальных работников 1 раз в 2 года	7200,00	Декабрь 2024	Н.Г.Ибрагимова	24	20



Предоставить работникам спортивный зал и спортоборудование для занятий физической культуры	для остальных работников 1 раз в 2 года	еженедельно	С.И.Скляр	28	24
Процессы соревнования по слани норм ГТО	1 раз в год	Май - Октябрь 2022г.	С.В.Скляр	28	24
Процессы соревнования по слани норм ГТО	1 раз в год	Май - Октябрь 2023г.	С.В.Скляр	28	24
Процессы соревнования по слани норм ГТО	1 раз в год	Май - Октябрь 2024г.	С.В.Скляр	28	24
Организация противопаварных, антитеррористических мероприятий	еженедельно	28.05.2022	Н.Г.Ибрагимова	28	24



  
 Директор: БОУ Абдулхамидов А.А. Шербехова  
 Председатель профсоюзной организации: Ибрагимова

Профессиональная организация  
Бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Цветочинская средняя общеобразовательная школа»  
Русско-Нидерландского муниципального района Омской области  
646793, Россия, Омская область, с.Цветочное, ул.Комсомольская,8 тел. (8-38156)3-43-  
43, e-mail: [czvetse@ruspol.omskportal.ru](mailto:czvetse@ruspol.omskportal.ru)

**Выписка из протокола собрания трудового коллектива №3**

от 18 октября 2021г.

Всего членов (Присутствующих) состоящих на учете профсоюзной организации: 23 человека, членов не состоящих на учете: 28 человека.

Присутствовало: 23 человека.

Секретарь собрания: Дегтярева Елена Владимировна.

**Повестка собрания:**

1. Истекает срок коллективного договора БОУ «Цветочинская СОШ». Слушали: Председателя собрания директора школы Анцербекову Замзатиль Александровну, которая сообщила о том, что 19 октября истекает срок коллективного договора и нам нужно принять новый коллективный договор на срок с 19 октября 2021 года по 18 октября 2024 года. Срок действия коллективного договора – 3 года.

**Решение:** 1. Принять Коллективный договор БОУ «Цветочинская СОШ».

Результаты голосования:

**ЗА** – 25 человек    **ПРОТИВ**    0 человек    **ВОЗДЕРЖАЛИСЬ**    0 человек

Решение принято большинством голосов.



Председатель собрания: Брагимова Нина Геннадьевна

Секретарь собрания: Дегтярева Елена Владимировна