

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**по регулированию социально-трудовых отношений  
в муниципальном вечернем (сменном)  
общеобразовательном учреждении  
«Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа»  
на 2021 – 2023гг.**

**От работодателя:**

Директор  
МВСОУ «ВСОШ»

\_\_\_\_\_ И.В. Киселева

М.П

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МВСОУ «ВСОШ»

\_\_\_\_\_ Л.А. Коваленко

Коллективный договор подписан

15 декабря 2020года.

г. Железногорск Курской области

## **Раздел 1. Общие положения.**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МВСОУ « Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа».

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством РФ и Курской области, отраслевым региональным Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области на 2020-2023 годы, Отраслевым территориальным соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Железногорска Курской области на 2020-2023 годы в целях социальной защиты и повышения уровня жизни, определения взаимных обязательств работников и работодателя по регулированию социально-трудовых отношений в учреждении, учёту профессиональных интересов, установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение), созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствии с особенностями деятельности и финансовыми возможностями учреждения.

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организации, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации;
- «муниципальное вечернее (сменное) общеобразовательное учреждение «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа» в лице его представителя – директора Киселевой И. В. (далее – работодатель).

**1.4.** Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией: ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации средств в размере 1% от заработной платы. (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

**1.5.** Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

**1.6.** Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Все, вновь поступившие на работу, знакомятся с данным договором в профсоюзной организации школы.

Профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

**1.7.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

**1.8.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**1.9.** При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

**1.10.** При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**1.11.** В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона вносит соответствующее представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством.

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

**1.13.** В целях развития социального партнёрства Стороны признали необходимым создание на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (приложение № 4) для ведения переговоров по заключению Коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения Коллективного договора. Срок полномочий комиссии – срок действия коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

**1.14.** Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

**1.15.** Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и наград отраслевыми знаками отличия членов профсоюзной организации, профактива, выборных профсоюзных органов.

**1.16.** Стороны определяют следующие формы участия в управлении учреждением непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию:

- согласование с первичной профсоюзной организацией школы (приложение №3);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

**1.17.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с первичной профсоюзной организацией школы:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка для работников МВСОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа» (Приложение 1);
- 2) Трудовой договор (Приложение 2);
- 3) Форма расчетного листа (Приложение 3);
- 4) Режим работы МВСОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа» (Приложение 4);
- 5) Соглашение по охране труда между администрацией МВСОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа» и профсоюзным комитетом (Приложение 5);
- 6) Согласие профкома по проекту локального нормативного акта (Приложение 6);
- 7) Положение о деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в МВСОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа» города Железногорска Курской области (Приложение 7);
- 8) Согласование представительного органа работников МВСОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа» города Железногорска Курской области (Приложение 8);
- 9) Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года (Приложение 9);
- 10) Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим Работникам в МВСОУ «ВСОШ» города Железногорска Курской области длительного отпуска сроком до 1 года (Приложение 10).
- 11) Перечень должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей (Приложение 11).
- 12) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение 12).

**1.18.** Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами. При осуществлении контроля

стороны обязаны предоставлять всю необходимую информацию в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

**1.19.** Настоящий Коллективный договор обязателен при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров и распространяется на работодателя и работников школы, работников, не являющихся членами профсоюзной организации, но уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы по предмету настоящего Коллективного договора, перечисляющих ежемесячно на её счёт денежные средства в размере 1 % от заработной платы на основании личного заявления (ст.30 ТК РФ, ст.28 п.4 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**1.20.** Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора.

**1.21.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового, а также сохраняет свое действие в случае смены руководителя.

**1.22.** Ни одна из Сторон не вправе в течение установленного срока действия Коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых обязательств, если иное не предусмотрено законодательством РФ.

**1.23.** В случае реорганизации (изменения правового статуса) Сторон Коллективного договора, права и обязательства Сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения либо внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

## **Раздел II. Трудовые отношения.**

**2.1.** Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст.56 ТК Российской Федерации). Форма трудового договора предварительно согласовывается с выборным профсоюзным органом и является приложением к Коллективному договору. (Приложение № 10).

**2.2.** Работодатель обеспечивает заключение в письменной форме, как правило, на неопределённый срок трудового договора с работником, с

учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. №167н), в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст.59 ТК Российской Федерации. В случае изменения условий трудового договора заключается дополнительное соглашение.

**2.3.** Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Регионального отраслевого Соглашения, территориального Соглашения, Коллективного договора, Устава и иных локальных актов муниципального образовательного учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, иными соглашениями и коллективными договорами, являются недействительными и не могут применяться.

**2.4.** Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в муниципальном образовательном учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

**2.5.** Трудовой договор вступает в силу при соблюдении работодателем следующих процедур:

- заключение его в письменной форме (подписание);
- издание приказа, распоряжения о приёме на работу, который работнику объявляется в течение трех дней со дня фактического начала работы.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора.

**2.6.** Руководитель муниципального образовательного учреждения ставит в известность первичную профсоюзную организацию и работников об изменении организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за 2 месяца до введения соответствующих изменений. Испытания при приёме на работу не могут устанавливаться в отношении педагогических работников, имеющих

действующую квалификационную категорию. Руководитель информирует профсоюзный комитет о намерении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3(три) календарных дня.

**2.7.** Стороны договорились не допускать расторжения трудовых отношений с руководителем муниципального образовательного учреждения, его заместителями и главным бухгалтером (если они являются членами профсоюзной организации) при передаче муниципального образовательного учреждения из муниципальной собственности в государственную и, наоборот, без согласия профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора по п.11 ст.77 ТК Российской Федерации в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст.84 ТК Российской Федерации) не применяется в отношении работников, обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации с последующим прохождением переподготовки или обучением по специальности, соответствующей квалификации.

**2.8.** В соответствии с п. 9 раздела «Общие положения» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761-н с изменениями и дополнениям) лица, не имеющие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации (ст.84 ТК Российской Федерации), специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть приняты на работу с испытательным сроком, по истечении которого аттестационная комиссия муниципального образовательного учреждения дает рекомендацию работодателю о возможности назначения работника в порядке исключения на соответствующую должность так же, как и лиц, имеющих специальную подготовку и стаж работы.

**2.9.** Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации муниципального образовательного учреждения, при массовом единовременном высвобождении работников (увольнение 10 и более процентов работающих в течение 90 календарных дней). При ликвидации или реорганизации муниципального образовательного учреждения работодатель обязан не позднее чем за три месяца уведомить об этом профсоюзный комитет, органы службы занятости.

**2.10.** Не осуществлять в течение учебного года в муниципальном образовательном учреждении организационно-штатные мероприятия,

которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года. Проведение данных мероприятий возможно в конце учебного года.

**2.11.** При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК Российской Федерации, должны иметь работники, имеющие почётные звания, правительственные награды, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами; работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет; не освобождённый от основной работы председатель первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет; совмещающие работу с обучением при условии заключения ученического договора.

**2.12.** При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ч.1 ст.81 ТК Российской Федерации) выплата среднемесячной заработной платы производится в течение 2-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям при выделении бюджетных средств:

- женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте от 3 до 14 лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

**2.13.** Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом школы. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.



Окончательное распределение учебной нагрузки, составление тарификационных списков на новый учебный год должно быть завершено не позднее 5 сентября текущего года.

**2.14.** При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

**2.15.** Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

**2.16.** Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

**2.17.** Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

**2.18.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- 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.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

**2.19.** По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

**2.20.** Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

**2.21.** Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ.).

**4.** Работодатель обязуется:

**2.22.** Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

**2.23.** Увольнение членов профсоюзного комитета по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

Увольнение председателя, его заместителя выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

**2.24.** Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

**2.25.** Стороны договорились, что:

**2.25.1.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденный от основной работы председатель первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

**2.25.2.** Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

**2.25.3.** Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюзного комитета (ст.373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюзного комитета в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

**2.25.4.** При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

### **Раздел III. Повышение квалификации и аттестация педагогических работников**

**3.1.** Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров и руководителей муниципального образовательного учреждения посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения модульно-накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Стороны обязуются соблюдать гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателями для повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять за ними: место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивать командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК Российской Федерации).

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

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

**3.4.** Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

**3.4.1.** Учитывая, что руководитель муниципальной образовательной организации является представителем работодателя, принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника, стороны считают нецелесообразным руководителю муниципальной образовательной организации входить в

состав аттестационной комиссии, а также являться ее председателем (Письмо Минобрнауки России №08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации №505 от 03.12.2014 О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276).

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

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

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

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

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

**3.4.3.** Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник или иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательной организации профсоюзный представитель, если аттестуемый является членом профсоюзного комитета.

**3.4.4.** Аттестационная комиссия организаций дает рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности (пункт 23 Приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 №276 "Об утверждении Порядка

проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность").

**3.4.5.** В случае признания педагогического работника по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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 (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

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

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

– при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе;

– при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

**3.7.** При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям,

предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока ее действия.

**3.8.** Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

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

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

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

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

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

- наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории (первой, высшей);

- незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы (Письмо Минобрнауки России №08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации №505 от 03.12.2014 О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276).

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию по данной должности педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории (п. 6.12.1. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2021 – 2023 годы).

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

мероприятиях, может быть проведена по ходатайству педагогического совета муниципальной образовательной организации перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в меж аттестационный период за результаты экспертизы профессиональной деятельности работника текущего аттестационного периода. На данную льготу при проведении аттестации могут рассчитывать следующие педагогические и руководящие работники:

- имеющие государственные награды и почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный преподаватель";

- имеющие другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, при условии соответствия почётного звания, учёной степени профилю учреждения, профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- работники, подтверждающие ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз;

- победители конкурсного отбора на денежное поощрение лучших учителей в рамках национального проекта «Образование», победители и призеры областных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» (занявшие I, II, III места); Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства (занявшие I, II, III места); директора школ, ставших победителями конкурсного отбора общеобразовательных организаций, внедряющих инновационные образовательные программы в рамках приоритетного национального проекта «Образование», других Всероссийских и областных конкурсов образовательных организаций (занявших I, II, III места), представившие заявление и ходатайство педагогического совета образовательной организации (для учителей) и заявление и ходатайство органа, осуществляющего управление в сфере образования (для директоров). Названные льготы действуют в течение пяти лет со дня признания победителем (призером).

#### **4. Работодатель обязуется:**

**4.1.** Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

**4.2.** Увольнение членов профсоюзного комитета по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и



сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

Увольнение председателя, его заместителя выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

**4.3.** Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

**4.4.** Стороны договорились, что:

**4.4.1.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденный от основной работы председатель первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

**4.4.2.** Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

**4.4.3.** Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюзного комитета (ст.373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюзного комитета в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

**4.4.4.** При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

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

**5.1.** Режим работы муниципального образовательного учреждения, продолжительность рабочего времени работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка организации, которые утверждаются руководителем организации по согласованию профсоюзного комитета и являются приложением к коллективному договору (ст.190 ТК Российской Федерации). Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации». Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (Приложение№1), (Приложение№4).

**5.2.** В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников организаций устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка заработной платы — 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в соответствии с должностью, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний), присутствие на которых для работников обязательно.

Для остальных работников, руководителей муниципальных образовательных организаций и учреждений норма рабочего времени - 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников муниципального образовательного учреждения регулируется трудовым законодательством, и иными внутри отраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе Уставом муниципального образовательного учреждения, учебным расписанием, календарным графиком работы, коллективным договором (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

**5.3.** Стороны признают:

**5.3.1.** Учебная нагрузка, выплата доплат и надбавок, в том числе за выполнение дополнительных функциональных обязанностей, определяется и тарифицируется на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается только с их письменного согласия, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации по согласованию

с профсоюзным комитетом. Окончательное распределение учебной нагрузки, утверждение тарификационных списков на учебный год должно быть завершено в муниципальном общеобразовательном учреждении не позднее 5 сентября.

**5.3.2.** Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же муниципальном образовательном учреждении ее руководителем, определяется Управлением образования по подчинённости муниципальному образовательному учреждению, а других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы, самой образовательной организацией, в соответствии с постановлением Минтруда от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

**5.3.3.** Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работы.

**5.3.4.** При возложении на педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения, для которых данная муниципальная образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесённым по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

**5.3.5.** Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

**5.3.6.** Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, порядок работы определяется общешкольными мероприятиями и графиками, личными планами педагогического работника в зависимости от конкретных обстоятельств и мероприятий, связанных с воспитательной работой.

**5.4.** Каникулярное время для педагогических работников считается рабочим в соответствии с его учебной нагрузкой. В этот период работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, не превышая их учебной нагрузки. График выходов на работу должен быть составлен до начала каникул.

Педагогическим работникам муниципального образовательного учреждения в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом предоставляются выходные дни (ст.153 ТК Российской Федерации). В этих случаях заработная плата работников не меняется.

**5.5.** Привлечение отдельных работников муниципального образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по желанию работников, по согласованию с первичной профсоюзной организацией по письменному приказу (распоряжению) работодателя с оплатой труда в двойном размере, либо компенсируется предоставлением другого дня отдыха по желанию работника.

**5.6.** Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа работодателя и согласовании его с профсоюзным комитетом, с письменного согласия работника.

**5.7.** Перечень должностей, для которых у работодателя вводится ненормированный рабочий день, устанавливается Коллективным договором, территориальным соглашением или иным локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с первичной профсоюзной организацией (Приложение №7).

**5.8.** Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией, не позднее, чем за две недели до начала календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы муниципальной образовательной организации и учреждения и благоприятных условий для отдыха работника.

**5.9.** Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только по желанию работника и согласию с первичной профсоюзной организацией.

**5.10.** При предоставлении ежегодного отпуска в каникулярный период до истечения шести месяцев непрерывной работы педагогическим работникам за первый год работы отпуск предоставляется в полном объёме с соответствующей оплатой.

**5.11.** Работникам с ненормированным рабочим днём обязательно предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего распорядка и который не может быть менее трёх календарных дней в соответствии со ст.119 ТК Российской Федерации. Учет рабочего времени сверх установленной законодательством нормы часов производится работодателем.

**5.12.** Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя может устанавливаться в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-

инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Условия предоставления могут фиксироваться в коллективных договорах.

**5.13.** При составлении расписания учебных занятий по возможности, не нарушать непрерывную последовательность работы педагогических работников, чтобы не образовывались длительные перерывы – "окна" (Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «Об утверждении режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

В целях повышения профессионального уровня педагогических работников, а также обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени, руководителям образовательного учреждения рекомендовать планировать для них в течение рабочей недели один свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

**5.14.** В случаях, предусмотренных ст.99 ТК Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

**5.15.** Привлечение работника к выполнению работы, не предусмотренной его должностными обязанностями, допускается только по письменному приказу (распоряжению) работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

**5.16.** Отпуск без сохранения заработной платы работникам предоставляется только по его письменному заявлению и решению работодателя.

**5.17.** За работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени (походы, экскурсии, туристические слеты, соревнования и др.) предоставляются дни отдыха.

**5.18.** Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств по муниципальному образовательному учреждению, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (пересмен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК Российской Федерации).

**5.19.** Дежурство педагогических работников по муниципальному образовательному учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

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

**5.21.** Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Педагогическим работникам в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом предоставляются выходные дни (ст.123 ТК РФ). В этих случаях размер заработной платы работников не меняется.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

**5.22.** В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

**5.23.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом школы не позднее, чем 15 апреля календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по

просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

**5.24. Работодатель обязуется:**

- Предоставлять работникам отпуск при наличии финансовых средств - с сохранением заработной платы, при отсутствии - без сохранения заработной платы в следующих случаях (в календарных днях):

- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- по другим уважительным причинам по до договоренности между работником и работодателем-2-3 дня.

**5.25. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.**

## **Раздел VI. Оплата и нормирование труда**

**6 Стороны договорились, что:**

**6.1.** Оплата труда регулируется Положением «Об оплате труда работников МВСОУ «ВСОШ» города Железногорска Курской области», подведомственного Управлению образования администрации города Железногорска», решение Железногорской городской Думы от 19.07.2018г. № 98-6-РД «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образованию администрации города Железногорска», нормативными правовыми актами Курской области и аналогичными нормативными актами муниципальных органов власти по отраслевой системе оплаты труда с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 и последующие годы.

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

Работодатели обязуются выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплаты производятся накануне этого дня. Каждый работник письменно извещается о составных частях заработной платы. Форма расчётного листка утверждается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

**6.2. Работодатели с участием профсоюзного комитета обеспечивают:**

**6.2.1.** зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

**6.2.2.** равную оплату за труд равной ценности, недопущение дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

**6.2.3.** условия оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации, результатов и качества работы (пп. «г», «д» п.4 ч.2 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014г., протокол №11).

**6.4.** Согласно Положению об оплате труда работников МВСОУ «ВСОШ»предоставляется:

**6.4.1.** Работникам муниципального образовательного учреждения из фонда оплаты труда (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременное пособие в размере трех окладов при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 17 декабря 2001 г. №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (при наличии стажа работы в образовательных организациях и иных учреждениях системы образования не менее 10 лет) или выходом на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы. Учитывая общие правила и требования, установленные пенсионным законодательством, юридически значимым фактом для выплаты единовременного пособия в размере трех должностных окладов является не факт достижения пенсионного возраста, а фактический выход на пенсию и прекращение в связи с этим трудовых отношений. За педагогическими работниками, перешедшими на работу в другую государственную или муниципальную образовательную организацию и учреждение Курской области по независящим от них обстоятельствам (сокращение численности или штата, ликвидация или реорганизация муниципальной образовательной организации и учреждения), право на данную выплату сохраняется.

**6.5.** Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то время его начала по желанию работника переносится на другой срок (ст.124 ТК Российской Федерации).

**6.6.** Стороны признают, что работодатель не имеет права обязать работника выполнять работу, обусловленную трудовым договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником - своевременно и полностью оплачивать его труд, (ст. 142 ТК Российской Федерации). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме за один день,



приостановить работу до момента выплаты заработной платы. Работодатель обязан дни приостановки работы оплатить в полном объеме с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 142,236 ТК Российской Федерации). В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода его на работу.

**6.7.** Стороны договорились о сохранении следующих социальных гарантий:

– работникам, замещающим в указанных муниципальных образовательных организациях штатные должности и имеющим педагогическую нагрузку, доплата производится за работу по штатной должности, за часы педагогической работы, выполняемые сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад;

– работающим в классах с обучающимися, социально дезадаптированными и немотивированными к обучению с ограниченными возможностями здоровья и коррекции производится доплата к должностному окладу (тарифной ставке) в размере 20% должностного оклада с учётом объёма установленной учебной нагрузки;

– работникам устанавливается доплата за ведомственный Нагрудный знак (значок) или Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, Грамоту Министерства спорта, звание «Заслуженный учитель» и правительственные награды в размере до 20% от должностного оклада по приказу руководителя муниципального образовательного учреждения.

**6.8.** Стороны договорились, что:

**6.8.1.** В случае уменьшения у педагогических работников муниципальных образовательного учреждения в течение учебного года учебной нагрузки, по независящим от них причинам, по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками, с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года, заработная плата в порядке, предусмотренном Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

**6.8.2.** Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, оплата труда производится как доплата за совмещение профессий

(должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение проводится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

**6.9.** Стороны договорились:

Для педагогических работников наполняемость классов, групп, установленная Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. №189 г. Москва «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях»» является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты за интенсивность и напряженность труда. Размер такой доплаты организация определяет самостоятельно в коллективном договоре.

**6.10.** Стороны договорились, что за муниципальным образовательным учреждением признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть направлены на увеличение размера надбавок и доплат стимулирующего характера.

**6.11.** Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работы в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

**6.12.** Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, наряду с доплатами выплачивается денежное вознаграждение в соответствии с Постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 №5 "О денежном вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Курской области за выполнение функций классного руководителя". Данная доплата является составной частью заработной платы педагогического работника и тарифицируется на каждый учебный год.

**6.13.** Руководитель муниципального образовательного учреждения при разработке штатного расписания приводит наименования должностей педагогических работников в соответствие с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", а

наименование должностей иных работников муниципальных учреждений в соответствии с общероссийским классификатором ОК 016-94 профессии рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТРО (принят Постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 г. №367).

**6.14.** При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы в более высоком размере производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности (п.8 ч.4 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций на 2015 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014г., протокол №11).

**6.15.** Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору (ст.151 ТК Российской Федерации).

**6.16.** Стороны договорились, что:

**6.16.1.** Должностной оклад, установленный работнику в соответствии с квалификационной категорией, после истечения срока ее действия по заявлению работника работодателю сохраняется в течение одного года в случаях:

– длительной нетрудоспособности (письмо Минобрнауки России №08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации №505 от 03.12.2014 «О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утв. Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276);

– в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или в течение 1 года после выхода из соответствующего отпуска истек срок действия квалификационной категории, стороны считают необходимым по заявлению работника производить оплату его труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, сроком не более чем один год после выхода из указанного отпуска или окончания срока действия квалификационной категории;

– возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

– окончания длительного отпуска, предусмотренного статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– при переходе в другую муниципальную образовательную организацию в связи с сокращением штата или ликвидации муниципальной образовательной организации, сменой места жительства;

– при выходе на работу, после того как работник был призван в ряды Вооружённых Сил России;

– предстоящего в течение года увольнения работника по причине выхода на пенсию.

**6.16.2** В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет (работники могут воспользоваться один раз: мужчины – 57 или 60 лет, женщины – 52 или 55 лет), должностной оклад, установленный работнику в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним в прежнем размере до достижения пенсионного возраста по соответствующему заявлению работника работодателю.

**6.16.3** Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель в соответствии с Коллективным договором должен создать педагогическому работнику условия для ее прохождения, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности – обеспечивать за счет средств образовательной организации участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника.

**6.16.4** При определении оплаты труда педагогическим работникам рекомендуется учитывать установленную квалификационную категорию, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, а также при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ (деятельности) согласно «Перечню должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей» (Приложение №4) (п.4.19 -4.20 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2021 – 2023 годы).

**6.16.5** Для педагогических работников, не имеющих квалификационную категорию, рекомендуется предусматривать сроком на 1 год размеры ставок (окладов), установленных для лиц, имеющих квалификационные категории, в следующих случаях:

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

- имеющим ученую степень по профилю деятельности;

- победителям конкурсного отбора на денежное поощрение лучших учителей в рамках государственной программы Российской Федерации

«Развитие образования» на 2018 – 2025 годы, победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства.

**6.16.6.** При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории.

## **Раздел VII. Социальные гарантии и льготы**

**7.** Стороны договорились, что работодатель:

**7.1.** Работникам образовательного учреждения, независимо от ведомственной принадлежности, признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, за счёт средств муниципалитета и субвенций из областного бюджета возмещаются затраты на уплату процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях на приобретение или строительство жилья.

**7.2.** Работникам образовательного учреждения, получающим второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение работодателем, или получающим профессиональное образование, предоставляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством Российской Федерации для работников, получающих образование впервые в соответствии с ученическим договором с работодателем, который утверждается учредителем при наличии средств.

**7.3.** За педагогическими работниками, потерявшими рабочее место по независящим от них обстоятельствам (сокращение численности ил штата, ликвидация учреждения), а также в случае ухода на пенсию по старости, признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности сохраняется право на возмещение затрат на уплату процентов по кредиту на приобретение или строительство жилья, до полного его погашения.

**7.4.** Работникам образовательного учреждения, за исключением работающих по совместительству, выплачивается единовременное пособие в размере 3-х должностных окладов (тарифных ставок) при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию впервые (при наличии стажа работы в учреждении образования не менее 10 лет), или выходом на пенсию по инвалидности, независимо стажа работы.

**7.5.** Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

**7.6.** Молодым педагогическим работникам, проживающим в общежитии, в жилых помещениях по договорам социального найма, по договорам найма жилых помещений ежемесячно за счет средств бюджета города Железногорска выплачивать материальную помощь в размере 900 рублей (основание: решение Железногорской городской Думы от 09.12.2010 №420-4-РД о внесении изменений в решение Железногорской городской Думы от 04.12.2008 №125-4-РД «Об утверждении положения о

дополнительных гарантиях социальной поддержки молодых специалистов муниципальных учреждений города Железногорска Курской области).

**7.7.** Своевременно выплачивать заработную плату не реже 2-х раз в месяц согласно действующему законодательству.

**7.8.** Педагогическим работникам муниципального образовательного учреждения через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставлять право на длительный отпуск без сохранения заработной платы, отпуск до 1 года (Приложение №9), согласно Федеральному Закону Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

**7.9.** В пределах средств, направленных на выплаты стимулирующего характера выплачивается дополнительная материальная помощь в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

**7.10.** Предоставлять дополнительные гарантии молодым специалистам муниципального учреждения. Установить повышающие коэффициенты стимулирующего характера молодым специалистам:

- за первый год работы после окончания учебного заведения – 0,30;
- за второй год работы после окончания учебного заведения – 0,35;
- за третий год работы после окончания учебного заведения – 0,40.

Повышающий коэффициент стимулирующего характера молодым специалистам, окончившим высшее учебное заведение по целевому направлению, в первые три года работы – 0,40 (основание: Решение Железногорской городской Думы от 04.12.2008 №125-4-РД «Об утверждении Положения о дополнительных гарантиях социальной поддержки молодых специалистов муниципальных учреждений города Железногорска Курской области»).

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

**7.12.** Стороны признают необходимым обеспечить право работников на защиту их персональных данных в соответствии со статьями 86-90 ТК Российской Федерации, Федеральным Законом от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», создать условия для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также от уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

**7.13.** В целях привлечения и закрепления молодых педагогов в образовательных организациях предусматривать в системе оплаты труда помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, в течение 3-х лет работы с момента поступления на работу, введение

повышающих коэффициентов к ставке заработной платы (окладу), социальных льгот и гарантий, мер социальной поддержки и других форм поощрения молодых педагогов, активно участвующих в деятельности образовательной организации, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трехлетнего периода при наличии фонда оплаты труда.

## **Раздел VIII. Охрана труда и здоровья**

**8.1.** Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников муниципального образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. В соответствии с федеральным законодательством и законодательством Курской области об охране труда с целью создания здоровых и безопасных условий работы стороны обязуются:

**8.1.1.** Оказывать содействие в проведении технической инвентаризации зданий и сооружений, принадлежащих образовательному учреждению в целях их дальнейшей безопасной эксплуатации в соответствии с санитарными и строительными нормами и правилами.

**8.1.2.** Способствовать осуществлению деятельности руководителя образовательного учреждения по:

- созданию и функционированию системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

- соблюдению законодательства Российской Федерации и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда, своевременному и качественному проведению специальной оценки условий труда;

- обеспечению сертифицированной спецодеждой, спецобувью в соответствии с типовыми отраслевыми нормами;

- своевременному и бесплатному для работников прохождению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, гигиенической аттестации работников, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

- обеспечению пожарной безопасности муниципального образовательного учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Курской области;

- укомплектованию медицинских кабинетов, учебных мастерских, производственных мастерских необходимыми медицинскими средствами, выделению медицинских средств для оказания неотложной доврачебной помощи в соответствии с нормами;

- подготовка персонала по оказанию первой медицинской помощи;

**8.1.3.** Содействовать организации обучения и аттестации руководителей образовательного учреждения, ответственных за охрану труда

по вопросам охраны труда, осуществлять контроль за их своевременным проведением.

Профсоюзный комитет проводит подготовку и обучение в вопросах охраны труда - председателя профсоюзного комитета муниципального образовательного учреждения, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда.

**8.1.4.** Производить регулярный анализ состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваний в муниципальном образовательном учреждении.

**8.1.5.** Разрабатывать мероприятия по улучшению условий труда и снижению производственного травматизма в отрасли.

**8.1.6** Рассматривать возможность оборудования санитарно-бытовых помещений для работников в соответствии с требованиями охраны труда.

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

**8.2.** Профсоюзный комитет организует работу уполномоченного лица по охране труда профсоюзного комитета, осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, пожарной, экологической безопасности, выполнением работодателем своих обязанностей в сфере охраны труда в соответствии со ст. 370 ТК Российской Федерации.

В случае выявления представителями профсоюзного комитета нарушений условий и охраны труда, руководитель муниципального образовательного учреждения принимает все меры к устранению выявленных недостатков. Исполнение предписаний, выданных Государственным инспектором труда, техническим инспектором Обкома профсоюза, внештатными техническими инспекторами Совета, является обязательным для всех руководителей муниципального образовательного учреждения, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**8.3.** В случае ухудшения условий труда и учёбы в муниципальном образовательном учреждении, грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, внештатные технические инспекторы Совета профсоюза, уполномоченный по охране труда первичной профсоюзной организации муниципального образовательного учреждения, вправе выходить с предложениями о приостановке выполняемых работ и устранении выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**8.4.** Первичная профсоюзная организация принимает участие в смотрах-конкурсах на лучшую организацию работы по охране труда в муниципальных образовательных учреждениях города и на лучшего уполномоченного по охране труда.

**8.5.** Разрабатывать и утверждать по согласованию с профсоюзным комитетом правила и инструкции по охране труда для кабинетов (химии, физики, информатики, биологии, спортивных залов и других подразделений повышенной опасности) муниципального образовательного учреждения.



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

**8.7.** Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Коллективным договором по охране труда, средства в сумме 0,2% от эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения.

**8.8.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда не менее двух раз в течение учебного года (один раз в полугодие).

**8.9.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

**8.10.** Обеспечивать работников сертифицированной специальной (санитарной) одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами, в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей, имеющими на это право.

**8.11.** Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

**8.12.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

**8.13.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

**8.14.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ).

**8.15.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**8.16.** Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности..(Приложение№3).

**8.17.** Работодатель может с учетом своего финансового положения и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской

Федерации, локальными нормативными актами устанавливать конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, даже если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требования безопасности (то есть не проведена аттестация рабочего места по условиям труда).

**8.18.** Профсоюзный комитет обязуется:

**8.18.1.** Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюзного комитета на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

**8.18.2.** В рамках социального партнерства принимать участие в работе всех комиссий по вопросам охраны труда, развивать систему трехступенчатого контроля за состоянием охраны труда.

**8.19.3.** Активизировать работу уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, регулярно проводить проверки условий и охраны труда.

**8.18.4.** Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников образовательного учреждения;

**8.18.5.** Проводить работу по оздоровлению детей работников образовательного учреждения.

## **Раздел IX. Социально-трудовые права и социальные гарантии молодых педагогов и их наставников**

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

**9.1.1.** Статус молодого возникает в течение года с момента получения им диплома об образовании (документа, подтверждающего право на осуществление педагогической деятельности) и действует в течение трёх лет, начиная со дня трудоустройства.

**9.1.2.** К молодым специалистам относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования (далее – учебные заведения) в возрасте до тридцати пяти лет, соответствующие следующим требованиям:

- впервые получившие профессиональное или высшее образование, в том числе непедагогическое, но в этом случае при условии работы по педагогической специальности и соответствия профиля профессиональной деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе;

- приступившие к трудовой деятельности в государственной или муниципальной образовательной организации Курской области в течение 1 года со дня получения диплома о профессиональном или высшем образовании и взявшие на себя обязательство отработать не менее 3-х лет в системе образования Курской области;

- работавшие в период обучения в образовательной организации и продолжившие там работать по специальности после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность.

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

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

**9.2.** Стороны считают необходимым:

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

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

- устанавливать в течение первых трех лет работы повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке);

**9.2.2.** предусмотреть в системе оплаты труда в течение 3-х лет работы с момента поступления на работу помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, введение повышающих коэффициентов к ставке заработной платы (окладу), активно участвующим в деятельности образовательных организаций, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трехлетнего периода.

**9.2.3.** Поощрять внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и успешно проявляющих себя в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности организаций сферы образования.

**9.2.4.** Осуществлять разработку критериев оценки результатов деятельности педагогических работников с участием Молодежных советов, при распределении выплат стимулирующего характера содействовать обеспечению баланса интересов педагогических работников, участием представителей Молодежных советов в соответствующих комиссиях образовательных организаций.

**9.2.5.** Формировать и обучать резерв на руководящие должности из числа молодежи.

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

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

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

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

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

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

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

**9.4.** С целью создания возможностей для транслирования инновационного педагогического опыта, содействия социально-профессиональной адаптации и развития индивидуальной траектории профессионального роста молодых педагогов стороны принимают меры для формирования эффективной системы наставничества в отрасли, для чего считают необходимым:

**9.4.1.** Разработать Положение о наставничестве, руководителю приказом закреплять наставников за молодыми специалистами и предусматривать для наставников меры материального и морального стимулирования на условиях.

**9.4.2.** Учитывать критерий для оценивания работы руководителей и работников образовательных организаций – «Эффективная организация наставничества».

**9.4.3.** Обобщать опыт педагогов-наставников, расширять круг участников номинации «Педагог-наставник» конкурса «Педагогический дебют» на региональном и муниципальном уровнях.

**9.5.** Стороны будут добиваться расширения мер социальной поддержки, льгот и гарантий для молодых специалистов, работающих в государственных и муниципальных образовательных организациях Курской области и внесения соответствующих дополнений в Закон Курской области от 09.12.2013г. № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области» и другие законодательные акты Курской области об образовании.

## **Раздел X. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.**

**10.1.** Стороны признают Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, определенные следующими документами: Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 12.01.1996 №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", соглашениями между органами власти, объединениями работодателей и профсоюзами на федеральном, областном уровнях, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Федерации, Уставом муниципального общеобразовательного учреждения, Коллективным договором и Территориальным Соглашением.

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

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

**10.2.** Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации, а также других работников - не членов профсоюзной организации, на которых распространяется действие коллективных договоров, соглашений ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта муниципального образовательного учреждения на расчётный счёт профсоюзной организации средств в размере одного процента. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выплатой заработной платы.

**10.3.** Председатель, члены выборных профсоюзных органов, члены комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзным комитетом, для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и соглашений, контроля за их выполнением, освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы сроком до трех месяцев.

**10.4.** Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного органа профсоюза признаётся значимой для деятельности муниципального образовательного учреждения и принимается во внимание при поощрении работников. Работодатели за счет средств муниципального образовательного учреждения могут устанавливать работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве - председателю первичной профсоюзной организации, другим членам выборных профсоюзных органов, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, стимулирующие выплаты с учетом следующих показателей эффективности и результативности работы по:

- развитию системы муниципально-общественного управления муниципальным образовательным учреждением (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- эффективному разрешению конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения муниципального образовательного учреждения;

- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа муниципального образовательного учреждения (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в

создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.), (основание: Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2021 – 2023 годы).

Порядок и размер выплат (от должностного оклада):

- при численности трудового коллектива до 20 человек – 0,15
- при численности трудового коллектива от 20 до 60 человек – 0,20
- при численности трудового коллектива от 60 до 100 человек – 0,25
- при численности трудового коллектива свыше 100 человек – 0,30

**10.5.** Стороны совместно принимают решения о присвоении почётных званий и награждении ведомственными знаками отличия членов профсоюзной организации, членов выборных профсоюзных органов.

**10.6.** Не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа: председатель профсоюзной организации, заместитель, члены обкома профсоюза, работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, председатель первичной профсоюзной организации, его заместители. Перевод указанных членов профсоюзного комитета на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

**10.7.** Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителей) профсоюзной организации муниципального образовательного учреждения - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

**10.8.** Не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые ТК Российской Федерации предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации с учётом положений настоящего коллективного договора

**10.9.** По согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии со ст. 371, 373 Трудового Кодекса Российской Федерации принимаются локальные нормативные документы, затрагивающие социально-экономические и профессиональные интересы работников. Порядок согласования устанавливается Приложением №8 и №9.

**10.10.** Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов, осуществляющих управление в сфере образования, представителей работодателя в уставную деятельность профсоюзной организации.

**10.11.** Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзной организации, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда, в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей не допускается (ст.3 ТК Российской Федерации).

**10.12.** Стороны признают гарантии не освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзного органа, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (пункты 10.4.-10.6. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2021-2023 годы).

**10.13.** Изменения и дополнения к коллективному договору по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном вечернем (сменном) общеобразовательном учреждении «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа» на 2021 – 2023 годы вступают в силу со дня подписания.

**10.14.** Профсоюзный комитет обязуется:

**10.14.1.** Всемерно содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

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

**10.14.3.** Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюзной организации, в том числе в судебных и в иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюзной организации.

**10.14.4.** Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников муниципального образовательного учреждения, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей, развивать инновационные формы социальной поддержки членов профсоюзной организации через деятельность потребительского кооператива, организацию льготного санаторно-курортного лечения и др., в том числе за счет средств профсоюзного бюджета, изучить возможности корпоративного страхования работников от несчастных случаев, стихийных бедствий, медицинского страхования работников.

**10.14.5.** Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Курской области и настоящим коллективным договором.

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

**10.14.7.** Направлять учредителю муниципального образовательного учреждения заявление о нарушении руководителем муниципального образовательного учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК Российской Федерации).

**10.14.8.** Использовать формы морального и материального поощрения в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет, 70 лет из профсоюзного бюджета).

**10.14.9.** Приобретать санаторные путевки для членов профсоюзной организации по решению первичной профсоюзной организации при наличии денежных средств на счету первичной профсоюзной организации.

Порядок приобретения и выделения санаторных путевок определяется Коллективным договором.

**10.15.** Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования членов профсоюзной организации о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителей, работников (членов профсоюзной организации), профсоюзного актива муниципального образовательного учреждения по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, издавать методические материалы в помощь профсоюзному активу, размещать их на сайте Совета профсоюза (<http://www.профсоюз46.рф/>).

**10.15.1.** Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

**10.15.2.** Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

**10.15.3.** Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

**10.15.4.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

**10.15.5** Из средств профсоюзного бюджета оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- проведения операций – 1000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников или прохождением стационарного лечения – 500 рублей.



**10.15.6** Поощрять за хорошую общественную работу и поддержку профсоюзной организацией членов выборных органов профсоюзной организации и членов первичной профсоюзной организации.

## **Раздел XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

**11.1.** Стороны доводят текст коллективного договора до сведения руководителя муниципального образовательного учреждения, членов профсоюзной организации, соблюдают и реализуют достигнутые настоящим коллективным договором договорённости и несут предусмотренную законодательством ответственность за невыполнение его положений, содействуют проведению уведомительной регистрации коллективного договора и коллективных договоров организаций в комитете по труду и занятости населения Курской области.

**11.2.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его Сторонами, отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

**11.3.** Отчёт о ходе выполнения настоящего коллективного договора рассматривается на совместных заседаниях администрации и первичной профсоюзной организации, профсоюзных собраниях, собраниях трудового коллектива не реже одного раза в полугодие. Информация о ходе и итогах выполнения коллективного договора доводится до сведения вышестоящих профсоюзных органов, регулярно освещаются в средствах массовой информации и сети Интернет.

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

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя муниципального образовательного учреждения, финансируемого полностью или частично собственником (учредителем), дополнительную ответственность несёт собственник (учредитель) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**11.5.** Стороны договорились, что:

**11.5.1.** Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**11.5.2.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

**11.5.3.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на профсоюзном собрании работников два раза в год.

**11.5.4.** Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**11.5.5.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

**11.5.6.** В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

**11.5.7.** Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания и действует до заключения нового.

**11.5.8.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за шесть месяцев до окончания срока действия данного договора.

Директор МВСОУ «ВСОШ »

И.В. Киселева

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Л.А. Коваленко

Утверждаю:  
Директор МВСОУ «ВСОШ»:

\_\_\_\_\_ И.В.Киселева  
приказ 121/1-о  
от « 15 » декабря 2020г.

Согласовано:  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Л.А. Коваленко  
протокол № 7  
от « 15 » декабря 2020 г.

**Правила  
внутреннего трудового распорядка  
для работников МВСОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная  
школа».**

**1 Общие положения**

1.1. «Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях, определяется правилами внутреннего трудового распорядка» (ст.189 Трудового Кодекса РФ).

1.2 Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового кодекса школы, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях предусмотренных действующим законодательством, совместно и по согласованию с профсоюзным комитетом.

**2 Порядок приема, перевода и увольнения работников.**

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя.

2.2. Прием на работу оформляется приказом руководителя, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику в трехдневный срок с момента подписания трудового договора.

2.3. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать трех месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

2.4. При приеме на работу (заключение трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (кроме поступающих на работу впервые или по совместительству);
- документы воинского учета;
- документы об образовании;
- медицинские документы, предусмотренные законодательством;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

2.5. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.

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

- Уставом учреждения;
- Коллективным договором;

- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностными обязанностями;
- Приказами по охране труда.

Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности».

2.7. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.8. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2.

2.9. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

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

Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда не позднее, чем за 2 месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается *(по пункту 7 ст.77 Трудового Кодекса РФ)*.

2.12. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом *(п.2 ст.81 Трудового Кодекса РФ)*.

Увольнение за:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

*(п.5 ст.81 Трудового Кодекса РФ);*

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение дня)

*(подпункт «а» п.6 ст.81 Трудового Кодекса РФ);*

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения

*(подпункт «б» п.6 ст.81 Трудового Кодекса РФ);*

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны руководителя

*(п.7 ст.81 Трудового Кодекса РФ);*

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального пропуса несовместимого с продолжением данной работы

*(п.8 ст.81 Трудового Кодекса РФ);*

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения

*(п.1 ст.336 Трудового Кодекса РФ);*

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника

*(п.2 ст.336 Трудового Кодекса РФ).*

Увольнение по всем указанным основаниям производится при условии доказанности вины увольняемого в совершенном поступке. При увольнении по п.5 ст.81 Трудового Кодекса РФ руководитель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом.

2.13. В день увольнения администрация школы производит с увольняемым работником полный денежный расчёт и выдаёт ему надлежаще оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации.

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

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

### **3 Обязанности работников**

#### **3.1. Работники школы обязаны:**

- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава средней общеобразовательной школы и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
- систематически, не реже одного раза в 3 года, повышать свою профессиональную квалификацию;
- быть примером в поведении и выполнении морального долга как в школе, так и вне школы;
- полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;
- беречь общественную собственность и воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;
- ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом.

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

3.3. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

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

3.5. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.6. Приходить на работу за 10 минут до начала своих уроков по расписанию.

3.7. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных справочников и нормативных документов.

Учитель обязан:

3.8. Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.

3.9. Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

3.10. Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся.

3.11. К первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.

3.12. Безусловно выполнять распоряжение учебной части точно в срок.

3.13. Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

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

3.15. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее 4 раз за учебный год, классные родительские собрания.

3.16. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

3.17. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащегося с уроков;
- курить в помещениях школы.

3.18. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

3.19. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с неё всех работников школы.

В случае не явки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

3.20. В помещениях школы запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

#### **4 Основные права работников образования**

Основные права работников образования определены:

- Трудовым Кодексом РФ (ст.21 ,52 ,53 ,64 ,82 ,113 ,142 ,153 ,171 ,174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399);
- Законом РФ «Об образовании» (ст.55);
- Типовым положением об общеобразовательном учреждении.

Педагогические работники имеют право:

4.1. Участвовать в управлении учреждением:

- обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего распорядка;
- работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;
- принимать решения на общем собрании коллектива педагогического учреждения.

Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

4.3. Свободно выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники, методы оценки знаний обучающихся.

4.4. Проходить аттестацию на добровольной основе на любую квалифицированную категорию.

4.5. Работать по сокращенной 36-часовой рабочей неделе; не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использовать длительный до одного года отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки; пользоваться ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней.

4.6. Повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в 3 года.

4.7. Подвергаться дисциплинарному расследованию нарушений норм по жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.

4.8. Получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, учредители, а также Коллективным договором образовательного учреждения.

## **5 Обязанности администрации**

Администрация школы обязана:

5.1. Организовать труд педагогов и других работников школ так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий рабочий год.

5.2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых на работе материалов.

5.3. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

5.4. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату 2 раза в месяц в установленные сроки.

5.5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

5.6. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечить надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

5.7. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкции по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

5.8. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

5.9. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.

5.10. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно до 15 апреля, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплаты труда, предоставлять отгулы за дежурства во внеурочное время.

5.11. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.

5.12. Организовать горячее питание для учащихся школы.

5.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.

## **6 Основные права администрации**

Директор учреждения имеет право:

6.1. Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.2. Поощрять работников за добросовестный труд.

6.3. Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

6.4. Представлять учреждение во всех инстанциях.

6.5. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.

6.6. Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.

6.7. Устанавливать ставки заработной платы на основе законодательства РФ, Курской области, нормативных документов, утвержденных органами местного самоуправления г. Железногорска Курской области.

6.8. Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.

6.9. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты обязательные для выполнения всеми работниками учреждения. Перечень локальных актов, издаваемых с учётом мнения профсоюзного комитета, утвержден Коллективным договором.

6.10. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.11. Контролировать совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной, научной и воспитательной работе за деятельностью учителей и воспитателей, в том числе путём посещения и разбора уроков и всех других видов воспитательных мероприятий.

6.12. Назначать классных руководителей, председателей методических объединений, секретаря педагогического совета.

6.13. Решать другие вопросы, не отнесённые к деятельности Учреждения.

## **7. Рабочее время и его использование**

7.1. Устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными: суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-воспитательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.

7.2. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Дежурство во вне рабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

7.3. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы по согласию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.

При этом:

- у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объём учебной нагрузки;
- неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- объём 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 (ст.66 Типового положения об образовательном учреждении).

7.4. Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

7.5. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным органом.

7.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической и другой работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

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

7.7. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутри школьных методических объединений (кафедр), совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания - полутора часов, собрания школьников - одного часа.

## **8. Поощрения за успехи в работе.**

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почётной грамотой;
- представление к званиям «Почётный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации», орденам и медалям Российской Федерации.

Поощрения применяются администрацией школы.

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

## **9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

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

- замечания;
- выговор;
- увольнение.

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

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

9.3. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины потребуются объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результату решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случая, предусмотренным законом (запрещения педагогической деятельности, защита интересов учащихся) (ст.5 п.2,3 закона РФ «Об образовании»).

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

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

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

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работы по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников» (ст.194 Трудового Кодекса РФ).

9.7. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

- «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (п.5 ст.81 Трудового Кодекса РФ);
- «прогулы, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня» (подпункт «а» п.6 ст.81 Трудового Кодекса РФ);
- «появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения» (подпункт «б» п.6 ст.81 Трудового Кодекса РФ);
- «совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий» (подпункт «г» п.6 ст.81 Трудового Кодекса РФ);
- «применение необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации» (п.9 ст.81 Трудового Кодекса РФ);
- «однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей» (п.10 ст.81 Трудового Кодекса РФ).

9.8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст.336 Трудового Кодекса РФ):

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника).

Утверждаю:  
Директор МВСОУ «ВСОШ»:

\_\_\_\_\_ И.В.Киселева  
приказ 121/1-о  
от « 15 » декабря 2020г.

Согласовано:  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Л.А. Коваленко  
протокол № 7  
от « 15 » декабря 2020 г.

## Трудовой договор

г. Железногорск

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

МВСОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», в лице директора **Киселевой Инессы Васильевны**, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и \_\_\_\_\_ "Работник", с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

### 1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по \_\_\_\_\_.

а Работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора **согласно должностной инструкции**

1.2. Работник принимается на работу:

**в муниципальное вечернее (сменное) общеобразовательное учреждение «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа»**

1.3. Работа у Работодателя является для Работника: **основной** \_\_\_\_\_.

(основной, по совместительству)

1.4. Настоящий трудовой договор заключается \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_ неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность, на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации

1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с \_\_\_\_\_.

1.6. Дата начала работы \_\_\_\_\_.

### 2. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором.

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

2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Работник имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором, выполнять установленные нормы труда.

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись.

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.3.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.

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

Работник обязан выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

### 3. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору.

3.1.2. Принимать локальные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.1.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.4. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

3.1.5. Работодатель имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

3.2.2. Обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.2.3. Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки.

3.2.5. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.6. Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

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

#### 4. Оплата труда и социальные гарантии

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику производится оплата труда согласно «Положению об оплате труда», утвержденного приказом по МВСОУ « Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа » от 01.09.2014 г. №38/1-о

4.2. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, Положением об оплате труда работников МВСОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», утвержденного приказом по МВСОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа » от \_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_ и оформляются Дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.3. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и в порядке, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников МВСОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», утвержденного приказом по МВСОУ « Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа» от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

4.4. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя.

#### 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку)- **нормальная** \_\_\_\_\_

5.2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у Работодателя, либо настоящим трудовым договором.

5.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы: **5- дневная рабочая неделя.**

5.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью **56** календарных дней.

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков. Отпуск может быть разделен с согласия Работника на части. Отпуск может быть предоставлен по согласованию с Работодателем и в другие сроки.

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

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования работника в связи с трудовой деятельностью осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

#### 7. Иные условия трудового договора

7.1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (Государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

7.2. Иные условия трудового договора

## 8. Ответственность сторон трудового договора

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

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Работник и работодатель могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

## 9. Изменение и прекращение трудового договора

9.1. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его дополнении или ином изменении трудового договора, которые по соглашению сторон оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

9.2. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон также в следующих случаях:

а) при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных актов Работодателя;

б) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (Статья 180 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.4. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации, а также другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов.

## 10. Заключительные положения

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

10. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй – у Работника.

**РАБОТОДАТЕЛЬ**

**РАБОТНИК**

**МВСОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа »**

адрес места жительства

Юридический адрес 307177 Курская область

Паспорт \_\_\_\_\_

г. Железногорск ул. Октябрьская, 22 т. : 4-99-46

Кем выдан

ИНН 4633012530

Дата

выдачи \_\_\_\_\_

Директор \_\_\_\_\_ И.В. Киселева

М.П.

подпись

Ф.И.О.

Работник получил один экземпляр  
настоящего трудового договора

\_\_\_\_\_  
(дата и подпись Работника)

Дополнительное соглашение № \_\_\_\_\_  
к трудовому договору № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_.

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

Муниципальное вечернее (сменное) общеобразовательное учреждение «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа» (ИНН:4633012530), в лице директора **Киселевой Инессы Васильевны**, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», и \_\_\_\_\_, именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», паспорт \_\_\_\_\_ выдан \_\_\_\_\_ дата выдачи \_\_\_\_\_, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

Внести изменения в трудовой договор, изложив его в новой редакции.

**1. Общие положения**

1.1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по должности « \_\_\_\_\_ », а работник обязуется лично выполнять трудовую функцию в соответствии с условиями настоящего трудового договора и профессионального стандарта.

- 1.2. Работник принимается на работу: в МВСОУ «ВСОШ»  
1.3. Настоящий трудовой договор заключается на: - \_\_\_\_\_ срок  
1.4. Настоящий трудовой договор распространяет свое действие на взаимоотношения, возникшие с \_\_\_\_\_.

## **2. Права и обязанности работника**

- 2.1. Работник имеет право на:
- 2.1.1 Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
  - 2.1.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
  - 2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
  - 2.1.4. Иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.
- 2.2. Работник выполняет следующие должностные обязанности:
- 2.2.1. Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом их психолого-физиологических особенностей и специфики преподаваемого предмета, способствует формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов, современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.
  - 2.2.2. Обоснованно выбирает программы и учебно-методическое обеспечение, включая цифровые образовательные ресурсы.
  - 2.2.3. Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения.
  - 2.2.4. Планирует и осуществляет учебный процесс в соответствии с образовательной программой гимназии, разрабатывает рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивает ее выполнение, организуя и поддерживая разнообразные виды деятельности обучающихся, ориентируясь на личность обучающегося, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей, организует самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую, реализует проблемное обучение, осуществляет связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждает с обучающимися актуальные события современности.
  - 2.2.5. Обеспечивает достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов).
  - 2.2.6. Оценивает эффективность и результаты обучения обучающихся по предмету (курсу, программе), учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса обучающихся, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности.
  - 2.2.7. Соблюдает права и свободы обучающихся, поддерживает учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся.
  - 2.2.8. Осуществляет контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).



2.2.9. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в гимназии.

2.2.10. Обеспечивает:

- своевременное составление установленной отчетной документации и ее представление непосредственным руководителям;

- своевременную и качественную паспортизацию учебного кабинета или другого закрепленного за ним помещения;

- сохранность оборудования, ТСО, приборов, наглядных пособий, мебели и санитарного состояния закрепленного помещения, а также любого другого помещения, в котором учитель проводит какие-либо мероприятия с обучающимися.

2.2.11. Участвует в деятельности педагогического и иных советов школы, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы.

2.2.12. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса, при необходимости оказывает первую доврачебную помощь.

2.2.13. Ведет инструктаж обучающихся по технике безопасности и правилах поведения в классе с обязательной регистрацией в журнале инструктажа установленной формы, организует изучение обучающимися правил по охране труда.

2.2.14. Осуществляет связь с родителями (лицами, их заменяющими).

2.2.15. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

### **3. Права и обязанности работодателя**

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

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

3.1.3. привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.4. поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

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

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

3.2.2. обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.2.3. обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

3.2.4. выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

3.2.5. осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3.2.6. знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

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

### **4. Оплата труда**

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата, исходя из

оклада \_\_\_\_\_., повышающего коэффициента к окладу за специфику работы, за работу в классах с детьми социально дезадаптированными и немотивированными к обучению - \_\_\_\_\_,

состоящая из:

**4.1.1. Тарифной части, в том числе:**

- учебная (педагогическая) нагрузка (часы, ставки) \_\_\_\_\_;  
- зарплата за часы (ставки), исходя из должностного оклада и учебной (педагогической) нагрузки \_\_\_\_\_;

- количество учебной (педагогической) нагрузки (часы) сверхустановленной нормы;  
- оплата за часы сверхустановленной нормы.

Оплата за часы сверхустановленной нормы осуществляется исходя из фактически отработанного времени;

Компенсационные выплаты (оплата за фактическое выполнение данного вида работ по дополнительному соглашению):

- доплата за совмещение профессий (должностей) \_\_\_\_\_.;  
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;  
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни согласно расписанию.

**4.1.2. Стимулирующей части, в том числе:**

Повышающий коэффициент к окладу по перечню конкретных работ (ежемесячная оплата за фактическое выполнение данного вида работ) за;

- классное руководство в классах с детьми социально дезадаптированными и немотивированными к обучению

- проверку письменных работ в 8-9 классах \_\_\_\_\_.;  
- проверку письменных работ в 11-12 классах \_\_\_\_\_.;

- заведование учебными кабинетами \_\_\_\_\_  
- заведование городским методическим объединением \_\_\_\_\_  
- заведование школьным интегрированным методическим объединением \_\_\_\_\_  
- секретаря педсовета \_\_\_\_\_  
- за ведение трудовых книжек, учет военнообязанных, оформление дел на пенсионеров (составление справок), оформление листков временной нетрудоспособности, заполнение личных дел, ведение архива и прочей кадровой работы (при отсутствии в штате учреждения должности специалиста по кадрам) – \_\_\_\_\_.

- за организацию работ по созданию и поддержке социально – привлекательного имиджа \_\_\_\_\_

- работу с детьми из неблагополучных семей \_\_\_\_\_  
- материальной ответственности \_\_\_\_\_  
- за охрану труда (при отсутствии в штате учреждения должности специалиста по охране труда) \_\_\_\_\_.

Повышающие коэффициенты стимулирующего характера:

- по должности \_\_\_\_\_  
- награды, почетные звания, ученые степени (ежемесячно при наличии) \_\_\_\_\_

Единовременные выплаты стимулирующего характера, согласно критериям для оценивания качества труда, предусмотренные Положением «Об оплате труда работников МВСОУ «ВСОШ» за качественное выполнение работ и достижение положительных

результатов по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах средств выделенных на оплату труда.

Премии по итогам положительной работы за какой-либо период, за достижение каких-либо положительных результатов и прочее, материальной помощи в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет – должностной оклад руб.) и в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей в пределах должностного оклада).

4.2. Выплата заработной платы работнику производится в 2 раза в месяц, не позднее 25 числа текущего месяца и не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным.

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

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Работнику устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку).

5.2. Работнику устанавливается рабочее время в соответствии с графиками и расписанием учебных занятий, а так же с правилами внутреннего трудового распорядка (пяти дневная рабочая неделя).

Начало рабочего дня - 08 часов 45 минут.

5.3. Работнику предоставляется:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по ЧАЭС продолжительностью 7 календарных дней.

5.4. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

## **6. Социальное страхование**

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

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

7.1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

## **8. Ответственность сторон трудового договора**

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

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

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

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

9.2. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением

организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации). О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее, чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

### 10. Заключительные положения

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

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

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

<p><b>Работодатель</b>  <b>МВСОУ «ВСОШ»</b>          307177, Курская обл., г. Железногорск,          ул. Октябрьская д.22/2          ИНН 4633012530, КПП 463301001,          тел 8(47148) 4-99-46</p> <p>Директор _____ И.В. Киселева</p>	<p><b>Работник</b>  <b>ФИО</b> _____</p> <hr/> <p>Адрес регистрации: _____</p> <hr/> <p>Паспортные данные: _____</p> <hr/> <p>Телефон: _____</p> <hr/> <p>Работник _____</p>
---	--

Работник получил один экземпляр настоящего дополнительного соглашения

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Утверждаю:  
Директор МВСОУ «ВСОШ»:

Согласовано:  
Председатель профкома

И.В.Киселева  
приказ 121/1-о  
от « 15 » декабря 2020г.

Л.А. Коваленко  
протокол № 7  
от « 15 » декабря 2020 г.

### Форма расчетного листа

Расчетный лист за \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ год

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ таб. номер: \_\_\_\_\_

Основная должность /ставка/ \_\_\_\_\_ оклад: \_\_\_\_\_

Фонд рабочего времени: д/ч

Совместительство /ставка/

Фонд рабочего времени: д/ч оклад: \_\_\_\_\_

Код	Расшифровка	Мес/Год	дн, ч, %	Сумма
<b>Остаток на начало месяца:</b>				
Основная должность	Зарплата			
Основная должность	Замещение пед часов			
Основная должность	Классное руководство (денежное вознаграждение) (1000)			
Основная должность	Денежное вознаграждение за классное руководство (5000)			
Основная должность	Классное руководство (по тарификации)			
Основная должность	За проверку тетрадей			
Основная должность	За заведование кабинетом			
Основная должность	Выплаты стимулирующего характера из фонда стимулирования			
Совместительство	Зарплата			
Совместительство	За работу с детьми из социально неблагополучных семей			
Совместительство	Повышающий коэффициент по должности			
<b>Всего начислено:</b>				
Основная должность	Перечислено КР (5000)			
	НДФЛ 13%			
	Профсоюз			
	Перечислено аванс			
	Перечислено ЗП			
<b>Всего удержано:</b>				
<b>Сумма к выплате:</b>				
<b>Долг на конец месяца:</b>				
<b>Дополнительная информация</b>				
Совокупный доход				
НДФЛ 13%				
Льгота 1400р. На 1 ребенка				

Утверждаю:  
Директор МВСОУ «ВСОШ»:

\_\_\_\_\_ И.В.Киселева  
приказ 121/1-о  
от « 15 » декабря 2020г.

Согласовано:  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Л.А. Коваленко  
протокол № 7  
от « 15 » декабря 2020 г.

**Режим работы МВСОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная  
школа»**

Продолжительность учебного года:

- в 8,11 классах - 34 учебные недели
- в 9,12 классах - 34 учебные недели

Сроки календарных периодов учебного года:

<b>Учебные периоды</b>	<b>Каникулярные периоды</b>
1 четверть: 8 учебных недель	Осенние каникулы: 7 дней
2 четверть: 8 учебных недель	Зимние каникулы: 16 дней Весенние каникулы: 7 дней Летние каникулы:
3 четверть: 9,5 учебных недель	
4 четверть: 8,5 учебных недель	
<b>ИТОГО:</b>	
<b>Учебное время: 34 учебные недели</b>	<b>Каникулярное время: 30 дней</b>

**Расписание звонков  
1 смена 8-9 классы (очное обучение)**

<b>Расписание звонков</b>	
1 урок	8.45. – 9.25
2 урок	9.30 – 10.10
3 урок	10.15 – 10.55
Организация питания	10.55 - 11.15( 30 минут)
4 урок	11.25 – 12.05
5 урок	12.10 – 12.50
6 урок	12.55 – 13.35
7 урок	13.40 - 14.20

**2 смена 11,12 классы (очно-заочное обучение)**

1 урок	16.30 – 17.15
2 урок	17.20 – 18.05
3 урок	18.10 – 18.55
4 урок	19.00 – 19.45
5 урок	19.50 – 20.35

Суббота, воскресенье – выходные дни

Утверждаю:  
Директор МВСОУ «ВСОШ»:

\_\_\_\_\_ И.В.Киселева  
приказ 121/1-о  
от « 15 » декабря 2020г.

Согласовано:  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Л.А. Коваленко  
протокол № 7  
от « 15 » декабря 2020 г.

**Соглашение по охране труда  
между администрацией МВСОУ «Вечерняя (сменная)  
общеобразовательная школа» и профсоюзным комитетом**

Администрация и профсоюзный комитет МВСОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа» заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2021 года руководство школы обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственный
1.	Подготовить отопительную систему к зимнему сезону: -промывка системы отопления.	Июнь, июль 2021г.	Директор
2.	Провести текущий ремонт кабинета химии: -покраска стен.	Июль, август 2021г.	Директор
3.	Провести проверку противопожарных средств: -систематический контроль наличия и готовности огнетушителей; -перезарядка огнетушителей	Май, июнь, 2021	Директор
4.	Следить за искусственным освещением кабинетов: -замена ламп освещения	В течение года	Директор, учителя
5.	Своевременно приобретать и обеспечивать технический персонал инвентарем: -ведра -веники -тряпки моющими средствами:	В течение года	Директор

	-хлорка -порошок, -чистящие средства.		
6.	Заключить договор с ОБУЗ "ЖГБ" и провести медицинский осмотр коллектива школы.	август	Директор
7.	Обучение работников по охране труда.	По плану обучения	Зам. директора по АХР
8	-приобретение канцтоваров; -ремонт бытовой техники; -заправка ксеркса и принтера	В течение года	Директор



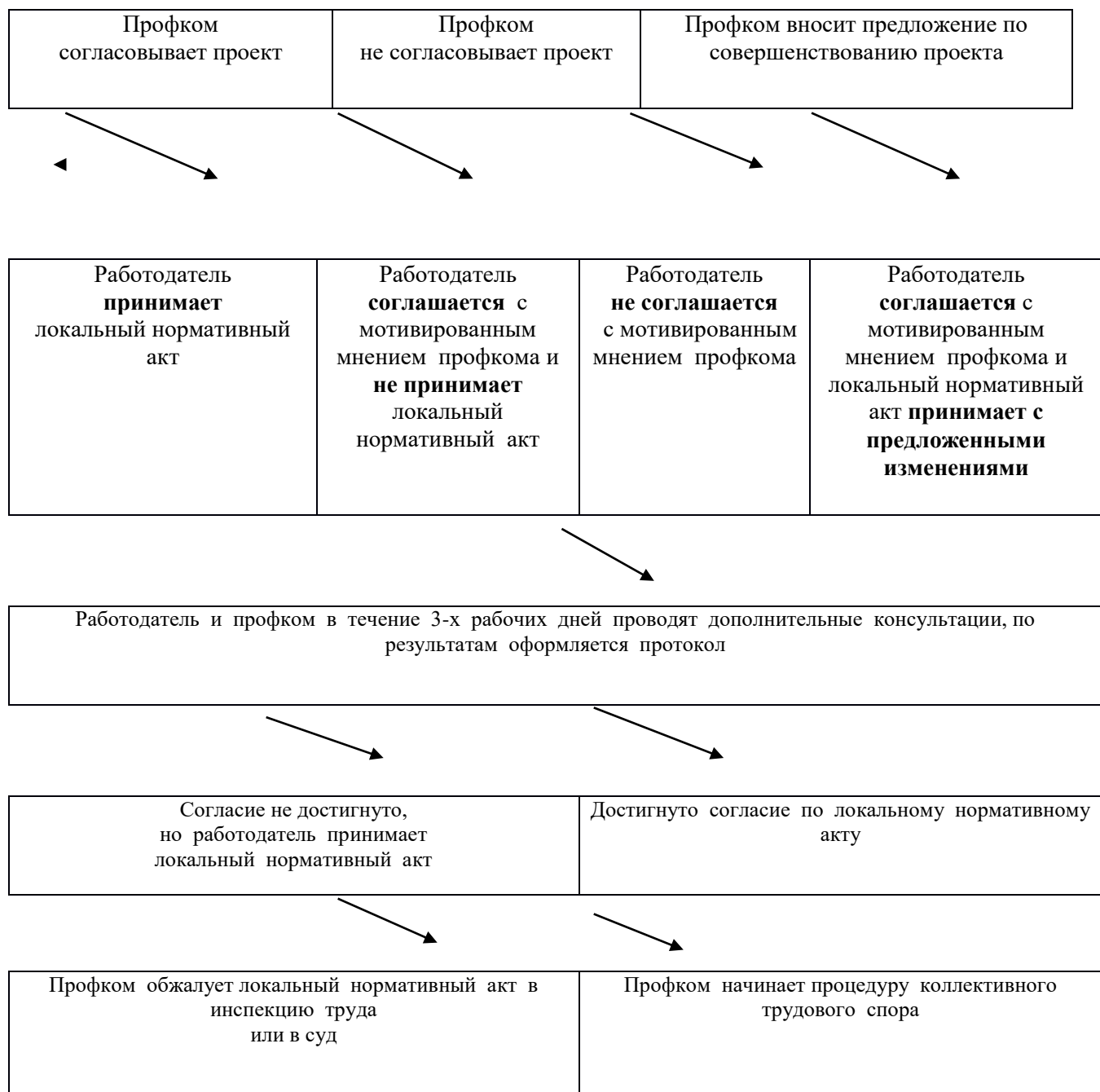
Утверждаю:  
Директор МВСОУ «ВСОШ»:

\_\_\_\_\_ И.В.Киселева  
приказ 121/1-о  
от « 15 » декабря 2020г.

Согласовано:  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Л.А. Коваленко  
протокол № 7  
от « 15 » декабря 2020 г.

**Согласие профкома по проекту локального нормативного акта  
для работников, являющихся членами профсоюза**



## Порядок согласования с выборным профсоюзным органом

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

Работодатель направляет в профсоюзный орган:

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

Срок рассмотрения профсоюзным органом:

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

Согласие профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

Профком выражает согласие с работодателем	Профком выражает несогласие с решением работодателя
---	---

Работодатель принимает решение о расторжении трудового договора	Работодатель и профком в течение 3-х рабочих дней проводят дополнительные консультации, по результатам оформляется протокол
---	---

Работодателем и профкомом достигнуто <b>согласие</b>	Работодателем и профкомом общее <b>согласие не достигнуто</b>
--	---

Работодатель принимает окончательное решение по истечении десяти рабочих дней со дня направления в профком проекта приказа

Решение работодателя может быть обжаловано в инспекцию труда (на рассмотрение -10 дней) и в суд

Утверждаю:  
Директор МВСОУ «ВСОШ»:

\_\_\_\_\_ И.В.Киселева  
приказ 121/1-о  
от « 15 » декабря 2020г.

Согласовано:  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Л.А. Коваленко  
протокол № 7  
от « 15 » декабря 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ  
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В МВСОУ «ВЕЧЕРНЯЯ (СМЕННАЯ)  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»  
ГОРОДА ЖЕЛЕЗНОГОРСКА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в МВСОУ «ВСОШ» г. Железногорска Курской области (далее по тексту - Комиссия) руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Курской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, настоящим Положением.

1.2. Комиссия является постоянно действующим органом, обеспечивающим социальное партнерство в МВСОУ «ВСОШ»

1.3. Комиссия состоит из представителей профессионального комитета, представителей администрации МВСОУ «ВСОШ», которые образуют соответствующие стороны Комиссии (далее - стороны).

Общий состав Комиссии утверждается решением профсоюзным собранием.

2. Принципы и порядок формирования Комиссии

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

2.2. Представительство сторон в составе Комиссии определяется каждой стороной самостоятельно и не может превышать 5 человек от каждой стороны - администрации МВСОУ «ВСОШ», представителей профсоюзного комитета.

2.3. Утверждение и замена представителей профсоюзного комитета и работодателей в Комиссии производятся в соответствии с их решениями.

3. Основные задачи Комиссии

3.1. Основными задачами Комиссии являются:

3.1.1. Ведение коллективных переговоров, подготовка проектов соглашений, коллективных договоров, осуществление контроля за их выполнением.

3.1.2. Содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений в системе образовательного учреждения.

3.1.3. Подготовка предложений и проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых отношений МВСОУ «ВСОШ».

3.1.4. Согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики.

#### 4. Основные права Комиссии

4.1. Комиссия имеет право:

4.1.1. Принимать участие, по согласованию с администрацией МВСОУ «ВСОШ» города Железнодорожска, в подготовке разрабатываемых ею локальных нормативных актов в сфере социально-трудовых отношений.

4.1.2. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, за соблюдением трудового законодательства в образовательном учреждении.

4.1.3. Осуществлять контроль за выполнением своих решений.

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

4.1.5. Разрабатывать и утверждать регламент и планы работы Комиссии, определять порядок подготовки проекта решений.

4.1.6. Создавать рабочие группы для подготовки материалов на заседания Комиссии.

#### 5. Организация деятельности Комиссии

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

5.2. Заседание Комиссии проводит координатор Комиссии.

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

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

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

5.6. Деятельность Комиссии осуществляется в соответствии с регламентом, утвержденным Комиссией.

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

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

#### 6. Координатор Комиссии и его полномочия

6.1. Координатор Комиссии не является членом Комиссии.

6.2. Координатор Комиссии:

6.2.1. Председательствует на ее заседаниях.

6.2.2. Утверждает состав рабочих групп.

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

6.2.4. Запрашивает у органов исполнительной власти информацию о заключаемых и заключенных отраслевых соглашениях, регулирующих социально-трудовые отношения в системе образования, и коллективных договорах, в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию коллективно-договорного регулирования.

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

6.2.6. Организует совместно с координаторами сторон деятельность Комиссии.

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

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

## 7. Координаторы сторон и их полномочия

7.1. Деятельность каждой из сторон организует координатор стороны.

Координаторы сторон, представляющих профсоюзный комитет работников образования и работодателей, избираются соответствующими сторонами.

7.2. Координатор каждой из сторон по ее поручению:

7.2.1. Совместно с координатором Комиссии организует деятельность Комиссии.

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

7.2.3. Информировывает Комиссию об изменениях персонального состава стороны.

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

7.2.5. Вносит предложение координатору Комиссии о внеочередном заседании Комиссии.

## 8. Члены Комиссии

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

8.2. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

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

8.3. Члены Комиссии имеют право:

8.3.1. Вносить предложения при обсуждении вопросов, рассматриваемых на заседании Комиссии.

8.3.2. Запрашивать информацию о ведении переговорных процессов, разработке коллективных договоров, соглашений и осуществлять контроль за их реализацией.

Утверждаю:  
Директор МВСОУ «ВСОШ»:

\_\_\_\_\_ И.В.Киселева  
приказ 121/1-о  
от « 15 » декабря 2020г.

Согласовано:  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Л.А. Коваленко  
протокол № 7  
от « 15 » декабря 2020 г.

### СОГЛАСОВАНИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

Работодатели принимают локальные нормативные акты по согласованию с Профсоюзом в следующих случаях:

- При установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу (ст.152 ТК Российской Федерации).
- При привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных частями 1-3 ст.99 ТК Российской Федерации.
- При составлении графиков работы, расписаний учебных занятий в соответствии со ст.103 ТК Российской Федерации.
- При принятии работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст.105 ТК Российской Федерации).
- При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к частям 1-3 ст.113 ТК Российской Федерации.
- При составлении графиков отпусков (ст.123 ТК Российской Федерации).
- При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии со ст.135 ТК Российской Федерации.
- При установлении системы оплаты труда (ст.144 ТК Российской Федерации): при исчислении средней заработной платы при оплате отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск помимо установленных 12-ти календарных месяцев могут браться иные периоды (ст.139 ТК Российской Федерации).
- При утверждении формы расчётного листка (ст.136 ТК Российской Федерации).
- При установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (ст.116 ТК Российской Федерации).
- При определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК Российской Федерации).
- При предоставлении работникам с ненормированным рабочим днём ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности (ст.119 ТК Российской Федерации).
- При установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144 ТК Российской Федерации).
- При установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК Российской Федерации).
- При установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время (ст.154 ТК Российской Федерации).

- При определении систем нормирования труда (ст.159 ТК Российской Федерации).
- При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК Российской Федерации).
- При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК Российской Федерации).
- Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК Российской Федерации).
- Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст.195 ТК Российской Федерации).
- При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК Российской Федерации).
- При разработке и утверждении инструкции по охране труда (ст.212 ТК Российской Федерации).
- При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации (ст.82 ТК Российской Федерации).
- При утверждении тарификации.

Утверждаю:  
Директор МВСОУ «ВСОШ»:

\_\_\_\_\_ И.В.Киселева  
приказ 121/1-о  
от « 15» декабря 2020г.

Согласовано:  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Л.А. Коваленко  
протокол № 7  
от « 15 » декабря 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях предоставления педагогическим**  
**работникам в МВСОУ «ВСОШ» города Железнодорожска Курской области**  
**длительного отпуска сроком до 1 года**

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам в МВСОУ «ВСОШ», учредителем которых является муниципальное образование «город Железнодорожск» и в отношении которых администрация города Железнодорожска осуществляет полномочия учредителя.

Педагогические работники в МВСОУ «ВСОШ» имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с п.5 ч.5 ст.47 Закона Российской Федерации «Об образовании».

Руководитель МВСОУ «ВСОШ» при наличии условий вправе, по согласованию с профсоюзным комитетом, предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы менее 10 лет.

Продолжительность стажа непрерывной работы, дающего право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных организациях любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных в Приложении к настоящему Положению.

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

- а) фактически проработанное время;
- б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:
  - время нахождения в основном и дополнительных отпусках;
  - время нахождения в отпусках по беременности и родам;
  - время нахождения в командировках;
  - повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
  - время простоя не по вине работника;
  - время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
  - время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств фонда социального страхования.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

- Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю МВСОУ «ВСОШ» до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск

**9.** При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, работодатель МВСОУ «ВСОШ» предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

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

- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом МВСОУ «ВСОШ».

Указанные работники добровольно дают согласие на увеличение нагрузки в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется возможным, то работодатель МВСОУ «ВСОШ» вправе заключить срочный трудовой договор с работником другой образовательной организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел

«Квалификационные характеристики должностей работников образования») по замещаемым должностям.

**10.** Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то работодатель МВСОУ «ВСОШ» по согласованию с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;
- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);
- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

**11.** При отказе работника на предложения, приведенные в п.11, работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность.

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п.5 настоящего Положения.

**12.** При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 10 и 11 настоящего Положения и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на один год.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**22.** Педагогическим работникам-совместителям, работающим в МВСОУ «ВСОШ», в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на аналогичный период.

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

**23.** Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное работодателю МВСОУ «ВСОШ» в соответствии с п.9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

**24.** Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.

**25.** Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа работодателя МВСОУ «ВСОШ», в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением. Приказ доводится до сведения работника по росписи.

**26.** Работодатель МВСОУ «ВСОШ» имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а управление образования администрации г.Железногорска, управление физической культуры, спорта туризма, оздоровления детей и молодежной политики администрации г.Железногорска. - «работодателей».

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

Утверждаю:  
Директор МВСОУ «ВСОШ»:

\_\_\_\_\_ И.В.Киселева  
приказ 121/1-о  
от « 15 » декабря 2020г.

Согласовано:  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Л.А. Коваленко  
протокол № 7  
от « 15 » декабря 2020 г.

**Перечень должностей, работа в которых  
засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы, дающей  
право на получение длительного отпуска до одного года.**

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

- учитель;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;
- логопед;
- преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки);
- педагог дополнительного образования;
- руководитель физического воспитания;
- мастер производственного обучения;
- старший тренер-преподаватель;
- тренер – преподаватель;
- концертмейстер;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель;
- старший воспитатель.

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

- директор,
- заведующий образовательной организации;
- заместитель директора,
- заместитель заведующего образовательной организации, деятельность которых связана с образовательным процессом;
- директор, начальник филиала образовательной организации;
- заведующий филиалом образовательной организации;
- старший мастер;
- управляющий учебным хозяйством;
- руководитель (заведующий) производственной практикой;
- методист;
- инструктор - методист;
- старший методист;
- старший воспитатель;
- классный воспитатель;
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- педагог-организатор;

старший вожатый;  
инструктор по труду;  
инструктор по физической культуре.

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

- не менее 240 часов - в организациях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;
- не менее 6 часов в неделю - в муниципальных образовательных организациях.

Утверждаю:  
Директор МВСОУ «ВСОШ»:

\_\_\_\_\_ И.В.Киселева  
приказ 121/1-о  
от « 15 » декабря 2020г.

Согласовано:  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Л.А. Коваленко  
протокол № 7  
от « 15 » декабря 2020 г.

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

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

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

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

Утверждаю:  
Директор МВСОУ «ВСОШ»:

\_\_\_\_\_ И.В.Киселева  
приказ 121/1-о  
от « 15 » декабря 2020г.

Согласовано:  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Л.А. Коваленко  
протокол № 7  
от « 15 » декабря 2020 г.

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

1.	Работа с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).	Учитель химии.
2.	Работа у монитора ПК.	Учитель информатики и ИКТ, главный бухгалтер.
3.	Уборка подсобных помещений, туалета. Работы по хлорированию воды, приготовлению и использованию дезинфицирующих растворов,	Уборщица служебных помещений.
4.	Работа по обеспечению учащихся горячим питанием.	Тьютор.