

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ЗАВЬЯЛОВСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С УГЛУБЛЕННЫМ
ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ»

на 2020-2023 годы

От работодателя:

Директор школы


Н.А. Мокрушина

2020 год



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
школы


И.В. Васильева

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду ГКУ ЧО ЧЗН Завьяловского района
(указать наименование органа)

Регистрационный № 03400004/2020 от 03.02.2020 г.

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Руководитель органа по труду 
(должность, Ф.И.О.)



Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Завьяловская СОШ с УИОП».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее по тексту - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями (указываются полные названия соглашений).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации – Ириной Владимировной Васильевой (далее - профком);
- работодатель в лице его представителя - директора Надежды Анатольевны Мокрушиной

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется:

1.4.1. На членов первичных профсоюзных организаций на основании Типового положения о первичной профсоюзной организации и Устава профсоюза;

1.4.2. На работников МБОУ «Завьяловская СОШ с УИОП», не являющихся членами профсоюза и лично уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы при заключении данного коллективного договора. Указанные работники подают письменные заявления в профсоюзный комитет и администрацию школы с просьбой представлять их интересы и ежемесячно перечислять 1% от их заработной платы на расчетный счет профсоюза в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов. Администрация МБОУ «Завьяловская СОШ с УИОП» не вправе включать в индивидуальные трудовые договоры (контракты) положения, дискриминирующие работников, передавших полномочия на представительство профсоюзной организации.

Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия на заключение коллективного договора от их имени, вправе регулировать свои отношения с администрацией МБОУ «Завьяловская СОШ с УИОП» в индивидуальном договорном порядке. На указанных работников нормы настоящего коллективного договора распространяются только в объеме, гарантированном трудовым законодательством¹. На

¹ Далее по тексту в соответствии с данным пунктом под знаком *

работников, поступивших на работу после заключения коллективного договора, он распространяется на основании их волеизъявления в порядке, предусмотренном в вышестоящих пунктах 1, 2.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения при внесении изменений в пункт 1.3 в части ФИО руководителя.

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

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока процедуры ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.15. В соответствии со ст.8 ТК РФ работодатель обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка; положение об оплате труда работников; соглашение по охране труда; перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров; перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; перечень должностей работников с

ненормированным, рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда; другие локальные нормативные акты) по согласованию с профсоюзной организацией МБОУ «Завьяловская СОШ с УИОП».

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- согласование с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.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;
- другие формы.

II. Трудовой договор (контракт)*

2.1. Содержание трудового договора (контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБОУ «Завьяловская СОШ с УИОП» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор (контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор (контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор (контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор (контракт) может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре (контракте) оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора (контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. 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 учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. 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.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) 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.

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

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. 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 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.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора (контракта) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также – изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора (контракта) допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора (контракта) 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 МБОУ «Завьяловская СОШ с УИОП». 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.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. *

3.2.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.2.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и согласно приложения №2 соглашения между Министерством образования и науки УР и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2021 годы, по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников или штатов, рассматривать с участием профкома (ст.82 ТК).

При этом, при принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца в письменной форме известить об этом выборную профсоюзную организацию.

В отношении работников-членов профсоюза увольнение по основаниям п.п. 2, 3, 5, 6 а, в, д, 8, 10 ст.81 ТК производится по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

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 два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, до 18 лет если ребенок учится; родители (законные представители), воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

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.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению:

5.1. рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Завьяловская СОШ с УИОП» (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), календарным учебным графиком, графиком сменности, учебным расписанием, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора (контракта), должностной инструкцией работника и обязанностями, возлагаемыми на него Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Продолжительность работы накануне не рабочих, праздничных и выходных дней сокращена на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ, Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 18.07.2019) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.5. При невозможности оптимизации расписания по объективным обстоятельствам для учителей, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (при наличии классного руководства в этот день учитель работает с классом не менее 1 часа 15 минут).

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно ст. 152 ТК РФ.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом

ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. 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.

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

5.10. 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.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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).

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 7);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение №7), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск до 3-х дней с сохранением средней заработной платы, от 3 до 14 дней без сохранения заработной платы (ст.116, 119 ТК РФ) в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;

- на похороны близких родственников – до 5 дней;

- родителям (законным представителям), женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 5 дней;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации — 2 дня и членам профсоюзного комитета — 1 день;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 дней без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ);

- работающим инвалидам – до 60 дней без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ).

5.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

5.13. Общим выходным днем является воскресенье (ст.111 ТК РФ).

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующим законодательством и системой оплаты труда работников организаций бюджетной сферы;

6.2. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с действующей системой оплаты труда;

6.3. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в форме перечисления на банковскую карту (ст. 136 ТК РФ), в сроки, установленные приказом Администрации муниципального образования

«Завьяловский район» «Об утверждении графика выплаты заработной платы работникам муниципальных учреждений Муниципального образования «Завьяловский район»».

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

6.5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.6. Наполняемость классов, групп, установленная в соответствии с Гигиеническими требованиями к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях, содержащимися в Санитарно-эпидемиологических правилах (СанПиН 2.4.2.2821-10), утвержденных Главным санитарным врачом Минздрава РФ 29 декабря 2010 г, введенных в действие 1 сентября 2011 года, является максимальной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы, в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.9.2. В соответствии со статьями 77, 78 и 80 ТК РФ, работник может расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе. В этом случае он обязан подать заявление об увольнении за две недели до самой даты увольнения.

Статья 80 ТК РФ предусматривает возможность увольнения без отработки, в случае, если дальнейшая работа невозможна в силу уважительных причин. Обстоятельства, благодаря которым можно уволиться без отработки двух недель, следующие:

- зачисление в образовательное учреждение,
- выход на пенсию,
- установленное нарушение трудового законодательства работодателем,
- другие случаи.

6.9.3. В случае задержки заработной платы более 15 дней работник МБОУ «Завьяловская СОШ с УИОП» имеет право приостановить работу до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). При этом за работником сохраняется среднемесячная, заработная плата за все время приостановки работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда (согласно Соглашения).

6.9.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке по причине невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.9.5. Предусматривать для работников, участвующих в забастовке, компенсационные выплаты в размере 100 % заработка. Для работников, выполняющих обязательный минимум работ — 100 % зарплаты (ст. 409-419 ТК РФ).

6.9.6. Решать вопрос о выделении финансовых средств на проведение специальной оценки условий труда и о выделении денежных средств в размере 0,2 % от фонда заработной платы на проведение мероприятий по охране труда (ст. 219-231 ТК РФ).

6.9.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.9.8. Системы оплаты труда, формы материального и морального поощрения, размеры должностных окладов, а также нормы труда (учебная нагрузка и другое) устанавливаются работодателем по согласованию с первичными профсоюзными организациями (ст.370-378 ТК РФ).

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Предусматривает меры материального поощрения для победителей районных, республиканских, всероссийских, международных профессиональных конкурсов;

- предусматривает меры материального поощрения педагогическим работникам школы за призовые места по итогам участия учеников и воспитанников в конкурсах, олимпиадах и соревнованиях районного, республиканского, российского и международного уровней (Положение о стимулирующих и иных выплатах МБОУ «Завьяловская СОШ с УИОП»).

7.2. Производит выплату материальной помощи в размере до одного должностного оклада:

– особо нуждающимся работникам на основании ходатайства руководителя ШМО, службы, члена администрации, первичной профсоюзной организации;

– работникам, достигшим пенсионного возраста, а также в связи с юбилейными датами (50,55 - для женщин, 55,60 лет - для мужчин) со дня рождения и проработавшим в образовании не менее 10 лет;

– молодым семьям, впервые вступившим в брак;

– работникам в связи со смертью близкого родственника (родители (законные представители), супруг(а), дети (опекаемые)).

7.3. Возмещает расходы на оплату коммунальных услуг согласно Положению о порядке предоставления ежемесячной денежной компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа). (Приложение №4)

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ)

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение №2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства в сумме 1 % от фонда оплаты труда.

8.3. Провести специальную оценку условий труда рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране труда.

8.4. Организовать работу комиссии по специальной оценке условий труда. В комиссию в обязательном порядке включать членов профкома и членов комиссии по охране труда.

8.5. На паритетной с профсоюзом основе образовать комиссию, назначить ответственного по охране труда; создать систему охраны труда, определить должностные обязанности лица, ответственного за безопасные условия труда, осуществлять контроль по соблюдению этих условий, добиваться снижения заболеваемости работников.

8.6. 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.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

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

8.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 6).

8.9. Обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ)

8.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору (контракту) от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.17. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.18. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.19. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.20. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.21. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников МБОУ «Завьяловская СОШ с УИОП», а также прививок работникам, которым они необходимы по роду служебной деятельности, в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.22. Обеспечивать перечисление средств на обязательное медицинское страхование и на проведение обязательных медицинских осмотров работников МБОУ «Завьяловская СОШ с УИОП» в соответствии со ст.45 Федерального Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» обеспечивают работникам МБОУ «Завьяловская СОШ с УИОП» бесплатное прохождение периодических медицинских осмотров, а также прививок работникам, которым они необходимы по роду служебной деятельности.

8.23. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения работников и их детей.

8.24. Профком обязуется организовывать физкультурно-оздоровительные, культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (указывается конкретный размер (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель признает работу в качестве председателя организации Профсоюза и в составе ее выборного органа значимой для деятельности учреждений образования и принимает во внимание при поощрении работников, их аттестации.

9.8. Совместно принимать решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

9.9. Руководитель МБОУ «Завьяловская СОШ с УИОП» предусматривает перечисление средств из внебюджетных источников первичной профсоюзной организации для ведения социально - культурной, физкультурно-оздоровительной и иной работы (ст.377 ТК РФ).

9.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 10.4.2. Отраслевое соглашение).

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374-376 ТК РФ).

9.11. Работодатель не препятствует Профсоюзу в ознакомлении со всеми нормативными актами и распорядительными документами, письмами, рекомендациями и приказами, затрагивающими трудовые социально-экономические и профессиональные интересы работников отрасли, принимаемыми на уровне МБОУ «Завьяловская СОШ с УИОП», Управлений АМО «Завьяловский район» (ст. 11, п.3 ФЗ «О профсоюзах»)

9.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.13. Работодатель с учетом мнения профкома (по согласованию) рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора (контракта) с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193 - 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.14. В соответствии с разделом 6 Соглашения между МОиН УР и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ руководителям образовательных учреждений:

– предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором, свободное от работы время, с сохранением среднего размера заработной платы, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом;

– не препятствовать участию представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления и учреждений образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

9.15. В МБОУ «Завьяловская СОШ с УИОП» в рабочее время могут проводиться следующие мероприятия, в которых участвуют члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с администрацией МБОУ «Завьяловская СОШ с УИОП» комиссиях в интересах коллектива на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором:

- переговоры между профсоюзом и администрацией по подготовке заключения коллективного договора, соглашений, подведение их итогов, по коллективным, трудовым, спорам;

- конференции, пленумы, заседания президиумов районной, республиканской организациях профсоюза, совещания председателей профкомов и профорганизаторов;

- учеба, семинары в системе обучения профактива.

За время участия в перечисленных мероприятиях за членами профсоюза сохраняется средняя заработная плата (Закон «О профсоюзах» ст.25, п.5,6, ст.39, 374 ТК РФ, ОС, ст. 11.3.3)

9.16. В соответствии с действующим законодательством председатели профкомов и их заместители, не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе администрации МБОУ «Завьяловская СОШ с УИОП» без предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ). Расторжение трудового договора по инициативе администрации МБОУ «Завьяловская СОШ с УИОП» с руководителем (председателем) профкома и его заместителями в течение двух лет после срока их выборных полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ, то есть с предварительного согласия вышестоящего профоргана - районной организации профсоюза (ст.376 ТК РФ, ст.25, п. 1.2.3. закона о Профсоюзах).

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, осуществлять защиту их законных прав и интересов, в т.ч., в судебных и иных государственных и муниципальных органах.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Участвовать в разработке программ и нормативных правовых, других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профзаболеваний и экологической безопасности, защита права и интересы членов профсоюза, участвовать через первичные профсоюзные организации в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), добиваться возмещения вреда, причиненного здоровью на работе; осуществлять профсоюзный контроль по этим вопросам; проводить обучение руководителей и профактива (Закон «О профсоюзах» ст.20, п.2).

10.3. Осуществлять независимый профсоюзный контроль за соблюдением руководителем МБОУ «Завьяловская СОШ с УИОП» законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (расторжение с согласия профкома), рабочего времени и отдыха, оплаты труда, по срокам выдачи зарплаты и отпускных.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях поступления ребенка в первый класс и окончания 9 класса (при смене образовательного ценза) в размере 5% от должностного оклада, 11 класса в размере 10% от должностного оклада.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора с учетом всего срока действия договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников трудового коллектива 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания или с даты указанной в договоре.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

11.9. За неисполнение коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 2 марта 1992 года с изменениями и дополнениями от 24.11.95г. (в ред. Федеральных законов от 24.11.1995 N 176-ФЗ, от 01.05.1999 N 93-ФЗ, от 30.12.2001 N 196-ФЗ, от 29.06.2004 N 58-ФЗ) , статьи 25-28, ст.416 ТК РФ.

Приложения к коллективному договору

№1. Правила внутреннего трудового распорядка

№2. Соглашение по охране труда работников школы

№3. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

№4. Положение о порядке предоставления ежемесячной денежной компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам образовательных организаций в удмуртской республике, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа).

№5. Порядок аттестации отдельных категорий педагогических и руководящих работников

№ 6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

№7. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Правила внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения

1.1 Настоящие Правила внутреннего распорядка являются локальным актом и прилагаются к Уставу школы.

1.2. Правила внутреннего распорядка составлены на основе Устава школы и не противоречат Трудовому кодексу РФ.

1.3. Данные Правила, изменения и дополнения к ним принимаются на общем собрании трудового коллектива школы.

1.4. Предложения об изменениях и дополнениях к правилам внутреннего распорядка могут подаваться любым работником в администрацию школы, которая обязана в течение 1 месяца вынести их на обсуждение трудового коллектива.

2. Порядок приема, увольнения и перевода работников

2.1. Условия трудового договора (контракта), который заключается при приеме на работу, определяются Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством.

2.2. При приеме на работу администрация школы вправе потребовать от поступающего на работу следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- форму СЗИ-ТД (сведения о трудовой деятельности работника);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти;
- документы воинского учета - для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;

- медицинскую книжку (медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в детском учреждении).

2.3. Трудовой договор (контракт) с работником, подписанный директором школы и лицом, принимаемым на работу, является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. При подписании трудового договора (контракта) администрация школы обязана:

- ознакомить работника с его должностными обязанностями и правами, условиями работы и оплатой труда;

- ознакомить с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы;

- провести вводный инструктаж по охране труда и противопожарной безопасности;

- сделать запись о приеме на работу в трудовую книжку работника (в течение 5 дней), и форму СЗИ-ТД или в форму СЗИ-ТД (если ведется только электронный вариант трудовой книжки).

2.5. На каждого работника оформляется личное дело.

2.6. Действие трудового договора прекращается только на основании Трудового Кодекса РФ.

2.7. В день увольнения администрация школы выдает работнику трудовую книжку с записью об увольнении и форму СЗИ-ТД или форму СЗИ-ТД.

3. Основные обязанности и права работников школы.

3.1. Работники школы обязаны:

- работать ответственно и добросовестно, четко выполнять Правила внутреннего трудового распорядка, Устав школы, должностные обязанности и условия трудового договора (контракта);

- соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации школы;

- быть тактичным и внимательным к коллегам, учащимся и их родителям (законным представителям), уважать их права и свободы;

- постоянно повышать и совершенствовать свой культурный и профессиональный уровень;

- беречь имущество и материальные ценности школы;

- периодически проходить медицинские осмотры;

- при выходе на работу после болезни предоставлять листок нетрудоспособности;

- соблюдать правила охраны труда и противопожарной безопасности;
- нести полную ответственность за жизнь и здоровье учащихся и воспитанников во время учебных занятий, перемен, ГПД, занятий внеурочной деятельностью, занятий дополнительного образования, а также во время внеклассных мероприятий.

3.2. Работники школы имеют право:

- на защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- на участие в работе органов управления школы в порядке, предусмотренном Уставом школы;
- на повышение и совершенствование своего культурного и профессионального уровня путем обучения на курсах повышения квалификации, участия в семинарах и обмена опытом;
- на выбор, разработку и использование различных методик обучения, учебников и учебных пособий, методов оценки знаний, учащихся в рамках образовательной программы школы;

3.3. Работникам школы запрещается:

- вносить педагогическим работникам изменения по своему усмотрению в расписание уроков, нумерацию кабинетов и график работы;
- отменять, удлинять и сокращать продолжительность учебных занятий и перерывов;
- оставлять педагогическим работникам учащихся во время урока в кабинете без присмотра, удалять учащихся с урока;
- опаздывать на работу;
- являться на работу в состоянии алкогольного, наркотического опьянения;
- курить в помещении и на территории школы.

4. Основные обязанности администрации

Администрация школы обязана:

- 4.1. Следить за соблюдением и выполнением работниками школы Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных обязанностей;
- 4.2. Обеспечивать реализацию прав и свобод работников;
- 4.3. Обеспечивать безопасные условия труда;
- 4.4. Совершенствовать учебно-воспитательный и производственный процесс, осуществляя работу по повышению качества обучения и улучшения культуры труда;

4.5. Оказывать методическую помощь учителям, педагогам дополнительного образования;

4.6. Принимать меры по своевременному обеспечению школы необходимым оборудованием, учебными пособиями и хозяйственным инвентарем;

4.7. Соблюдать законодательство о труде, правила охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности для обеспечения охраны жизни и здоровья учащихся и работников школы;

4.8. Контролировать оплату труда работников школы и расходование средств из фонда заработной платы;

4.9. Администрация школы несет ответственность за жизнь и здоровье детей и работников

также во время внешкольных мероприятий.

5. Рабочее время и его использование

5.1. В Школе устанавливается шестидневная рабочая неделя с выходным днем в воскресенье для учителей - предметников, работающих в 1-11 классах.

Занятия в Школе проводятся в 2 смены: Начало 1 смены - 8.00, 2 смены -13.30. Окончание занятий: 1 смена -12.55, 2 смена- 18.15. Допускается проведение внеклассных мероприятий в помещении школы до 21.00

5.1.1. Время ежедневного начала работы учреждения – 07 часов 00 минут в связи с ранним подвозом учащихся. Проведение внеклассных мероприятий в школе допускается до 21 часа 00 минут.

Учебный год в учреждении начинается 1 сентября.

5.2. Продолжительность рабочей недели:

- для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю;

- для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю;

- для женщин, заключивших трудовой договор с образовательным учреждением, расположенным в сельской местности, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (если иными законодательными актами не предусмотрена меньшая продолжительность) (Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Школы по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Рабочее время всех сотрудников Школы учитывается в астрономических часах. Один астрономический час – 60 минут. Для выработки оплачиваемых часов педагоги приходят на работу за 15 минут до начала своего урока. Перемены между уроками (занятиями) являются рабочим временем педагога.

Продолжительность занятий в кружках и секциях, а также индивидуальных и групповых составляет 40 минут.

Занятия по сетке кружковой работы (за счет часов дополнительного образования) проводятся педагогами также и во время осенних, зимних и весенних каникул.

5.4. Для работников школы, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер.

Непедагогические сотрудники и заместители директора работают по графику, утвержденному директором Школы, не противоречащему трудовому законодательству.

В рабочее время педагогических работников включена преподавательская (учебная) работа, воспитательная, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и настоящими Правилами.

5.4.1. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Школе и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре (контракте).

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

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

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

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

5.5. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.6. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.7. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- общее собрание коллектива (в случаях, предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.8. Директор Школы привлекает педагогических работников к дежурству по Школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не позднее чем за 30 минут до начала занятий обучающихся данной смены.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений.

График работы в каникулы утверждается приказом директора Школы.

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

5.11. Работникам с ненормированным рабочим днем, перечисленным в п. 5.4., устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск, сроком календарных дней в соответствии с нормативным правовым актом Учредителя. (приложение №7)

Администрация Школы ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Поощрения и наказания

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство и достижения применяются

следующие поощрения:

- объявление устной благодарности;
- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- денежное поощрение и ценные подарки;
- награждение грамотой школы;
- награждение почетной грамотой;
- награждение знаками отличия.

6.2. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение и ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, условий трудового договора (контракта), Устава школы, а также Правил внутреннего трудового распорядка, к работникам школы могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (повторное в течение одного года грубое нарушение Устава школы; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося).

Соглашение по охране труда работников школы.

1. Общие положения

1.1. Охрана труда и обеспечение безопасности образовательного процесса — система сохранения жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников в процессе их трудовой и образовательной деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

1.2. Отраслевая система управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса - скоординированная система взаимодействия федерального (центрального) государственного органа управления образованием, государственных органов управления образованием субъектов Российской Федерации, местных (муниципальных) органов управления образованием, образовательных учреждений, профессиональных союзов и иных организаций, направленная на реализацию государственной политики в области охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса, главной целью которой является сохранение жизни и здоровья работников и обучающихся в процессе трудовой и образовательной деятельности и организованного отдыха

1.3. Настоящий Стандарт определяет принципы формирования, функции, задачи, организационную структуру отраслевой системы управления охраной труда и обеспечением Безопасности образовательного процесса и основывается на Конституции Российской Федерации, Федеральном законе «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Законе Российской Федерации «Об образовании» и других законодательных и иных нормативных Правовых актах Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, а также нормативных правовых актах Минтруда России, Минобрнауки России и других федеральных органов исполнительной власти.

1.4. Функциональными объектами управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в системе образования являются различные направления деятельности образовательного учреждения. Организационными объектами управления являются звенья организационной структуры всех уровней иерархии управления образованием.

1.5. Организационная структура управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса, соответствующая организационной структуре управления образованием в системе Минобрнауки России, представлена в приложении 2 к настоящему Стандарту.

1.6. Типы образовательных учреждений приведены в приложении 3 к настоящему Стандарту.

1.7. Управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса основано на выполнении следующих общих функций управления:

- прогнозирование;
- планирование;
- организация;
- координация,
- стимулирование;
- контроль;
- учет,
- анализ.

1.8 Деятельность руководящих работников и специалистов органов управления образованием и образовательных учреждений в области охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса регламентируется законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, а также их должностными обязанностями по охране труда. Деятельность рабочих и обучающихся регламентируется инструкциями по охране труда и безопасности. Должностные обязанности руководящих работников и специалистов и инструкции

по охране труда для рабочих и обучающихся разрабатываются в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса и настоящим Стандартом. Руководители, должностные лица, специалисты и рабочие несут персональную ответственность за выполнение должностных обязанностей и соблюдение требований правил, инструкций и других нормативных правовых документов по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса

Принципы функционирования отраслевой системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса

2.1. основополагающими принципами функционирования отраслевой системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса являются:

- признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников и обучающихся по отношению к результатам их трудовой и образовательной деятельности;
- гарантии прав работников и обучающихся на охрану труда и здоровья, на нормативное правовое обеспечение этих прав;

профилактическая направленность деятельности всей системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса на предупреждение

производственного травматизма, профессиональной заболеваемости работников и несчастных случаев с обучающимися;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и гарантированность права застрахованных на обеспечение по страхованию;
- экономическая заинтересованность субъектов страхования (застрахованного, страхователя, страховщика) в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- научная обоснованность требований по обеспечению безопасности труда и жизнедеятельности, содержащихся в отраслевых правилах по охране труда и учебы, а также в правилах безопасности, санитарных строительных нормах и правилах, в отраслевых стандартах системы стандартов безопасности труда, организационно-методических документах, инструкциях по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- сотрудничество всех субъектов социально-трудовых отношений в решении вопросов охраны труда и учебы: работодателей и работников, учредителей образовательных учреждений, государственных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов;
- перспективное целевое планирование мероприятий по охране труда и учебы и их обязательное финансирование на всех уровнях управления образованием;
- неукоснительное исполнение требований по охране труда работодателями и работниками и ответственность за их нарушение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Уровень образовательного учреждения.

Образовательное учреждение в рамках своих полномочий обеспечивает:

- создание функционального подразделения (службы) охраны труда и учебы для организации, координации и контроля работы за соблюдением работниками и обучающимися законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- разработку и утверждение положения об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в образовательном учреждении в соответствии с настоящим Стандартом;
- финансирование мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда и учебы в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда и здоровья;
- в установленном порядке разработку, утверждение и пересмотр инструкций по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса для работников и обучающихся;

- совместно с профсоюзной организацией создание комитета (комиссии), корпуса уполномоченных доверенных лиц по охране труда в соответствии с государственными нормативными требованиями в осуществлении сотрудничества работодателя и работников и общественного контроля по вопросам охраны труда и безопасности в процессе трудовой и образовательной деятельности;
- безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования при осуществлении технологических и образовательных процессов;
- в установленном порядке работников и обучающихся специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;
- в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку их знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- не допущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них медицинских противопоказаний;
- проведение контроля за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих и учебных мест по условиям труда с последующей сертификацией об охране труда в учреждении;
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических- (в течение деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских (обследований) работников по их просьбам;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного необходимого контроля за соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и учащихся при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- организацию и проведение расследования, установленным Правительством Российской

Федерации несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также расследования в установленном Минобразованием России порядке несчастных случаев с обучающимися;

- обучение и проверку знаний требований охраны труда руководителей и специалистов и повышение квалификации работников служб охраны труда в установленные сроки;
- организацию обучения по охране труда отдельных категорий застрахованных за счет средств фонда социального страхования;
- санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- предоставление беспрепятственного допуска должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации для проведения проверок условий и охраны труда, соблюдения установленного порядка расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза или трудового коллектива об устранении выявленных заболеваний законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- другие функции по вопросам охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в пределах компетенции образовательного учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ

**учреждений, организаций и должностей,
время работы в которых засчитывается в
педагогический стаж работников образования**

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

	<p>воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно- воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно - летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой.</p> <p>УКП, логопедическими пунктами филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы</p>
II	II

Образовательные учреждения высшего профессионального образования	Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
III Высшие и средние военные образовательные учреждения	III Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
IV Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	IV Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
V 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	V 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых

	связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
VI Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	VI Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
VII Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	VII Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VIII Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	VIII Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению),

	старший инструктор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог
--	---

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждения здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Положение о порядке предоставления ежемесячной денежной компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам образовательных организаций в удмуртской республике, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)

(в ред. [постановлений Правительства Удмуртской Республики от 11.07.2011 N 238](#), от 01.07.2013 N 284, от 04.05.2016 N 187, [от 10.10.2019 N 459](#))

I. Общие положения

1. Ежемесячная денежная компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения (далее - мера социальной поддержки) предоставляется педагогическим работникам государственных образовательных организаций Удмуртской Республики и муниципальных образовательных организаций, имеющим право на указанные меры социальной поддержки в соответствии с "частью 2 статьи 21 и частью 8 статьи 47 [Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](#) (далее - педагогические работники).

Педагогические работники производят оплату жилого помещения и коммунальных услуг в полном объеме в сроки, установленные статьей 155 [Жилищного кодекса Российской Федерации](#).

2. Настоящее Положение распространяется также на пенсионеров, проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), если их общий стаж работы в государственных (муниципальных) образовательных организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и они перед выходом на пенсию пользовались правом на льготу (возмещение затрат) на оплату жилых помещений и коммунальных услуг (отопление и освещение).

2.1. Настоящее Положение распространяется также на педагогических работников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, проживающих и работающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа).

2.2. Настоящее Положение распространяется также на граждан, достигших с 1 января 2019 года возраста 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин, проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), если их общий стаж работы в государственных (муниципальных) образовательных организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет.

3. Мера социальной поддержки пенсионерам (далее также - педагогическим работникам) предоставляется по их последнему месту работы. В случае ликвидации образовательной организации, являвшегося последним местом работы пенсионера, а также в случае переезда пенсионера в другую сельскую местность, рабочий поселок (поселок городского типа) меры социальной поддержки предоставляются пенсионеру в ближайшем к месту его жительства образовательной организации или в иной по выбору пенсионера образовательной организации.

II. Меры социальной поддержки, выбор предоставления мер социальной поддержки

4. Меры социальной поддержки, предусмотренные настоящим Положением, предоставляются в виде денежных выплат, направляемых на компенсацию расходов (далее - выплаты):

- 1) на оплату содержания и ремонта занимаемого жилого помещения;
- 2) на оплату пользования жилым помещением (плата за наем жилого помещения);
- 3) на оплату отопления занимаемого жилого помещения, включая при отсутствии централизованного отопления денежные выплаты на оплату отопления твердыми видами топлива, электрической энергией и природным газом;
- 4) на оплату освещения занимаемого жилого помещения.

5. Педагогическим работникам, проживающим в государственном и муниципальном жилищном фонде, предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные подпунктами 1 - 4 пункта 4 настоящего Положения.

Педагогическим работникам, проживающим в жилом помещении, находящемся в собственности педагогического работника и (или) членов его семьи, предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные подпунктами 3 и 4 пункта 4 настоящего Положения.

6. При отсутствии централизованного отопления меры социальной поддержки предоставляются из расчета следующих объемов на отопительный период:

- 1) дрова (в складочном измерении) - по 0,305 куб. м на 1 кв. м занимаемого жилого помещения;
- 2) каменный уголь - по 68 кг на 1 кв. м занимаемого жилого помещения;
- 3) торфобрикеты - по 112 кг на 1 кв. м занимаемого жилого помещения;
- 4) природный газ - по 104,4 куб. м на 1 кв. м занимаемого жилого помещения;

5) электрическая энергия - по 135,7 кВт.ч на 1 кв. м занимаемого жилого помещения.

Меры социальной поддержки, предусмотренные настоящим пунктом, предоставляются с учетом установленных в соответствии с действующим законодательством цен и тарифов на соответствующие виды топлива.

7. Меры социальной поддержки, предусмотренные подпунктом 4 пункта 4 настоящего Положения, предоставляются из расчета 17 кВт.час на 1 кв. м занимаемого педагогическим работником жилого помещения в год.

8. Педагогическому работнику, имеющему право на предоставление мер социальной поддержки по оплате содержания и ремонта занимаемого жилого помещения, оплате пользования жилым помещением (плата за наем жилого помещения), оплате отопления и освещения занимаемого жилого помещения по нескольким основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации или законодательством Удмуртской Республики, предоставление мер социальной поддержки осуществляется по одному из оснований по выбору педагогического работника.

В случае если совместно проживающие педагогические работники имеют право на предоставление мер социальной поддержки в соответствии с настоящим Положением, то меры социальной поддержки предоставляются одному из работников по их выбору, а в случае отсутствия согласия между работниками - тому педагогическому работнику, кому предъявлены к оплате документы, предусмотренные пунктом 13 настоящего Положения.

III. Порядок предоставления мер социальной поддержки

9. Для получения мер социальной поддержки педагогический работник представляет в образовательную организацию следующие документы:

1) заявление о назначении ежемесячной денежной компенсации расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг по форме согласно приложению к настоящему Положению;

2) копию договора найма жилого помещения - для педагогических работников, проживающих в государственном и муниципальном жилищном фонде;

3) копии правоустанавливающих документов на жилое помещение с указанием общей площади занимаемого жилого помещения - для педагогических работников, проживающих в жилом помещении, находящемся в собственности педагогического работника и (или) членов его семьи (свидетельство о государственной регистрации права собственности,

иные документы, подтверждающие права на недвижимое имущество, возникшие до момента вступления в силу [Федерального закона от 21 июля 1997 года N 122-ФЗ "О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним"](#));

4) копию поквартирной карточки или выписки из домовой (поквартирной) книги.

Документы, предусмотренные подпунктами 1 - 4 настоящего пункта, педагогическим работником представляются один раз за время работы в соответствующей образовательной организации, за исключением случаев изменения педагогическим работником места жительства и (или) смены права собственности на жилое помещение, предусмотренное подпунктом 3 настоящего пункта.

В случае изменения педагогическим работником места жительства и (или) смены права собственности на жилое помещение, предусмотренное подпунктом 3 настоящего пункта, для получения мер социальной поддержки педагогический работник в течение 10 дней со дня наступления обстоятельств, предусмотренных настоящим абзацем, предоставляет в образовательную организацию документы, предусмотренные подпунктами 2 - 4 настоящего пункта, применительно к новому жилому помещению.

10. Для получения мер социальной поддержки пенсионер представляет в образовательную организацию, предусмотренную пунктом 3 настоящего Положения, кроме документов, предусмотренных пунктом 9 настоящего Положения, следующие документы:

1) копию паспорта гражданина Российской Федерации;

2) копию трудовой книжки или иных документов, подтверждающих стаж работы в государственных (муниципальных) образовательных организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), не менее 10 лет (архивных справок, справок из образовательной организации по прежнему месту работы, справок из государственных органов и органов местного самоуправления);

3) копию пенсионного удостоверения.

Для получения мер социальной поддержки граждан, достигший возраста 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин, представляет в образовательную организацию, предусмотренную пунктом 4 настоящего Положения, кроме документов, предусмотренных пунктом 9 настоящего Положения, документы, предусмотренные подпунктами 1 и 2 настоящего пункта.

Документы, предусмотренные настоящим пунктом, пенсионером или гражданином, достигшим возраста 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин, представляются один раз за время получения мер социальной поддержки в соответствующей образовательной организации, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 9 настоящего Положения.

11. Копии документов, представленные в соответствии с пунктами 9 и 10 настоящего Положения и не заверенные нотариально, представляются с предъявлением оригинала. Копии документов, представленные с предъявлением оригинала, сличаются, заверяются лицом, осуществляющим прием документов, после чего оригинал возвращается заявителю.

12. Для получения выплат педагогический работник в срок до 15 числа следующего месяца представляет в образовательную организацию документы о понесенных расходах на оплату жилого помещения и коммунальных услуг, которые подлежат компенсации в соответствии с пунктами 4, 5 настоящего Положения.

С документов, представленных в соответствии с настоящим пунктом, лицом, осуществляющим прием документов, снимается копия, которая им заверяется, после чего оригинал возвращается педагогическому работнику.

13. Выплата производится не позднее 10 дней со дня представления документов, предусмотренных пунктом 12 настоящего Положения.

14. Выплата осуществляется педагогическому работнику наличными денежными средствами или по заявлению педагогического работника может перечисляться на его банковский счет (вклад до востребования).

Мера социальной поддержки предоставляется педагогическому работнику по одному жилому помещению, где он зарегистрирован в установленном порядке по месту жительства или по месту пребывания, со дня обращения в образовательную организацию и представления документов, указанных в настоящем Положении.

15. Размер выплат устанавливается по фактически понесенным расходам и составляет:

1) на оплату содержания и ремонта занимаемого жилого помещения - в размере фактических величин, указанных в документах, предусмотренных пунктом 12 настоящего Положения;

2) на оплату пользования жилым помещением (плата за наем жилого помещения) - в размере фактических величин, указанных в документах, предусмотренных пунктом 12 настоящего Положения;

3) на оплату отопления занимаемого жилого помещения при наличии централизованного отопления - в размере фактических величин, указанных в документах, предусмотренных пунктом 12 настоящего Положения;

4) на оплату отопления занимаемого жилого помещения при отсутствии централизованного отопления - в размере, определенном как произведение объемов, предусмотренных

пунктом 7 настоящего Положения, на площадь занимаемого жилого помещения, но не более размера фактических величин, указанных в документах ресурсоснабжающих организаций, в том числе поставщиков твердых видов топлива, предусмотренных пунктом 12 настоящего Положения;

5) на оплату освещения занимаемого жилого помещения - в размере, определенном как произведение объема, предусмотренного пунктом 7 настоящего Положения, на площадь занимаемого жилого помещения, но не более размера фактических величин, указанных в документах ресурсоснабжающих организаций, предусмотренных пунктом 12 настоящего Положения.

17. В случае наступления обстоятельств, предусмотренных пунктом 8 настоящего Положения (переход на предоставление мер социальной поддержки по иному основанию, изменение порядка предоставления мер социальной поддержки совместно проживающим педагогическим работникам), педагогический работник обязан уведомить об этом образовательную организацию в течение 10 дней со дня наступления обстоятельств, предусмотренных настоящим пунктом.

18. В случае представления педагогическим работником недостоверных сведений, являющихся основанием для расчета и осуществления выплат, сумма неправомерно полученных средств взыскивается с педагогического работника, представившего недостоверные сведения, в соответствии с законодательством.

IV. Финансирование предоставления мер социальной поддержки

19. Финансовые средства на предоставление мер социальной поддержки педагогическим работникам ежегодно предусматриваются в сметах доходов и расходов государственных образовательных организациях Удмуртской Республики.

При формировании смет доходов и расходов, предусмотренных настоящим пунктом, учитываются средства на доставку автомобильным транспортом твердых видов топлива из расчета 45 рублей за один километр пути.

20. Финансирование предоставления мер социальной поддержки осуществляется за счет средств бюджета Удмуртской Республики.

**Порядок аттестации отдельных категорий
педагогических и руководящих работников**

До введения в установленном порядке вариативных форм и процедур аттестации на отдельных категории педагогических и руководящих работников при присвоении им квалификационных категорий распространяется упрощенный порядок определения соответствия уровня профессиональной компетентности тарифно-квалификационным требованиям, при котором:

1. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим звания:

«Народный учитель Российской Федерации»,

«Народный учитель Удмуртской Республики»,

«Народный врач Удмуртской Республики»,

«Народный учитель СССР» - присваивается высшая квалификационная категория на весь период работы в образовательных учреждениях Удмуртской Республики.

2. Срок действия имеющейся квалификационной категории продлевается на 5 лет руководящим и педагогическим работникам образовательных учреждений независимо от их ведомственной принадлежности, получившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации, следующие государственные и отраслевые награды, звания или знаки отличия Российской Федерации, государственные награды или звания Удмуртской Республики:

«Заслуженный врач Российской Федерации»,

«Заслуженный деятель науки Российской Федерации»,

«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»,

«Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации»,

«Заслуженный работник культуры Российской Федерации»,

«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»,

«Заслуженный работник народного образования Удмуртской Республики»,

«Заслуженный деятель науки Удмуртской Республики»,

«Заслуженный работник здравоохранения Удмуртской Республики»,

«Заслуженный работник культуры Удмуртской Республики»,

«Заслуженный работник физической культуры Удмуртской Республики»,

«Заслуженный тренер Удмуртской Республики», а также имеющим:

Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,

Нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»,

Нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования»,

Нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования»,

Знак «Отличник физкультуры и спорта Российской Федерации»;

Знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта Российской Федерации»,

Нагрудный знак «Отличнику здравоохранения» Российской Федерации»,

Нагрудный знак «За достижение в культуре» Российской Федерации,

Почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» Государственного комитета Удмуртской Республики по физической культуре и спорту,

Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени,

Почетную грамоту Министерства образования Российской Федерации,

Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации

Почетную грамоту Министерства здравоохранения Российской Федерации,

Почетную грамоту Правительства Удмуртской республики,

Почетную грамоту Государственного Совета Удмуртской Республики,

Почетную грамоту Удмуртской Республики,

Благодарность Президента Удмуртской Республики,

Занесенным на республиканскую Доску почета.

3. Руководящим и педагогическим работникам образовательных учреждений, получившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации ученую степень или звание, соответствующие профилю работы, продлевается на 5 лет срок действия имеющейся квалификационной категории.

4. Победителям, призерам (I, II, III места) международных, всероссийских, республиканских конкурсов профессионального мастерства, в том числе конкурса лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование», прошедших за последние 5 лет с момента предыдущей аттестации, продлевается на 5 лет срок действия имеющейся квалификационной категории.

Победителям, призерам (I, II, III места) районных/городских конкурсов профессионального мастерства присваивается первая квалификационная категория либо продлевается срок ее действия на пять лет.

5. Победителям конкурса на получение денежного поощрения лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование», имеющим первую квалификационную категорию, присваивается высшая квалификационная категория сроком на пять лет.

6. Руководителям образовательных учреждений - победителей конкурсов образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, в рамках приоритетного национального проекта «Образование», присваивается на 5 лет высшая квалификационная категория либо продлевается на 5 лет срок ее действия.

7. Педагогическим работникам, подготовившим призеров (I, II, III места российского и республиканского этапов Всероссийской олимпиады школьников, Всероссийской олимпиады профессионального мастерства, Всероссийской олимпиады по специальностям среднего профессионального образования, международных и всероссийских спортивных соревнований, продлевается на 5 лет срок действия имеющейся квалификационной категории.

8. Педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений продлевается срок действия имеющейся квалификационной категории или присваивается

квалификационная категория при следующих условиях:

- подача в установленные Положением сроки заявления на аттестацию;
- прохождение работниками в межаттестационный период курсов повышения квалификации по предмету/должности (не менее 72 часов).

9. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, до наступления пенсионного возраста которых осталось не более трех лет, разряд оплаты труда в соответствии с имеющейся квалификационной категорией сохраняется по письменному заявлению работника до наступления пенсионного возраста.

10. В случае истечения срока действия квалификационной категории в период временной нетрудоспособности (более 2-х месяцев), отпуска по уходу за ребенком, длительной командировки по специальности за рубежом, нахождения в отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона «Об образовании», при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию независимо от ее вида и другим уважительным причинам, по заявлению педагогических и руководящих работников разряд оплаты их труда по имеющимся квалификационным категориям сохраняется не более чем на 1 год.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами

индивидуальной защиты, а также моющими и

обезвреживающими средствами

(извлечения из постановлений Минтруда РФ от 29.12.97г. № 68 от 30.12.97г. № 69 и приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н)

п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единица, комплект)
1.	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях	1 .халат х/б; 2. фартук прорезиненный с нагрудником; 3. перчатки резиновые 4.очки защитные 5. регенерирующий восстанавливающий крем для рук	1. 1шт. на 1,5 год 2. дежурный 3. дежурные 4. дежурные 5. 100 мл. в месяц
2.	Лаборант, техник (учитель), занятые в лабораториях (кабинетах) физики	1 .перчатки диэлектрические 2. указатель напряжения 3. инструмент с изолирующими ручками 4. коврик диэлектрический	1 .дежурные 2. дежурный 3. дежурный 4. дежурный
3	Библиотекарь	1 .халат х/б	1. 1 штука
4.	Повар, шеф-повар	1. костюм х/б 2. передник х/б	1. 1 штука 2. 1 штука

		3. колпак х/б	3. 1 штука
		4. ботинки кожаные	4. 1 пара

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Федеральный закон от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс РФ» раздел V, глава 19, статья 92)

«Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (Федеральный закон от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс РФ» раздел IV, глава 15, статья 92)

№	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска, в рабочих днях
1	Повар, работающий у плиты	7 дней
2	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой общественных туалетов	7 дней
4	Главный бухгалтер	В зависимости от стажа работы: -от 5 до 10 лет – 5 календарных дней; -от 10 до 15 лет - 10 календарных дней; -свыше 15 лет – 15 календарных дней;
5	Ведущий бухгалтер	
6	Бухгалтер	

Пронумеровано и пронумеровано

34

листов

Директор школы

Н.А. Мокрушина

