

**Коллективный договор  
между администрацией и профсоюзной  
организацией Муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Трепольская средняя общеобразовательная  
школа»**

**по обеспечению социально-экономических и  
правовых гарантий работников школы**

**на 2023 – 2025 годы**



## **Понятия, применяемые в Коллективном договоре.**

Работники - работники МОУ «Трепольская СОШ» муниципального образования - Михайловский муниципальный район Рязанской области.

Работодатель – директор муниципального общеобразовательного учреждения «Трепольская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования - Михайловский муниципальный район Рязанской области.

Профсоюз – первичная профсоюзная организация работников МОУ «Трепольская СОШ», которая входит в районный Профсоюз работников народного образования и науки РФ.

Орган Профсоюза – профком первичной профсоюзной организации.

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с Конституцией РФ; трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» законодательством Российской Федерации с учетом отраслевого Соглашения, заключённого между Министерством образования Рязанской области и областным комитетом Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы и Рязанской области с учётом отраслевого соглашения по организациям, заключённого между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы, Районным трёхсторонним Соглашением между администрацией муниципального образования — Михайловский муниципальный район Рязанской области и районной Профсоюзной организацией работников образования и науки Российской Федерации на 2023-2025 годы, с целью определения в договорном порядке, согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально — экономических условий для работников, усилению социальной защиты и повышению уровня их жизни, обеспечения стабильной и эффективной деятельности организаций, находящихся в ведении Управления образования и молодёжной политики министерства образования и администрации муниципального образования — Михайловский муниципальный район Рязанской области.

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работников образования Рязанской области.

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

Коллективный договор обязательно к применению при заключении территориальных отраслевых соглашений (далее - территориальные Соглашения), коллективных

договоров в организациях, находящихся в ведении министерства образования и молодежной политики Рязанской области (далее – Организации), трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники МОУ «Трепольская СОШ» в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее профком)
- работодатель в лице полномочного представителя – директор МОУ «Трепольская СОШ» (далее – директор).

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников и работодателя учреждения, первичную профсоюзную организацию, которая входит в состав Профсоюза, а также на работников, делегировавших первичной профсоюзной организации права подписания Коллективного договора.

Пункты Коллективного договора, реализация которых обеспечивается за счет средств профбюджетов, распространяются только на членов Профсоюза.

Работодатели и соответствующие выборные органы профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в частности со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Коллективный договор признать основным документом при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально - экономических проблем, в частности по оплате труда, нормированию труда, социальных льгот и компенсации, других вопросов в части их компетенции.

1.4.2. Коллективный договор школы не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, областными отраслевыми Соглашениям и районным трехсторонним Соглашением.

1.4.3. Непосредственно в организациях регулирование социально-трудовых отношений между Работниками и Работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, общероссийским отраслевым Соглашением и настоящим Региональным Соглашением.

В коллективном договоре организаций с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для Работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Региональным Соглашением.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются Дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения работодателя, профсоюзной организации и работников школы.

Дополнительное соглашение подлежит регистрации в Министерстве труда и социальной защиты населения Рязанской области.

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

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

1.4.6. Текст Коллективного договора доводится до работников школы, до первичной профсоюзной организации, а также размещается на официальном сайте школы (TREPOLE1984.EDUSITE.RU).

1.4.7. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания на срок 3 года вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2025 года.

Стороны имеют право 1 раз продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет.

Итоги выполнения Коллективного договора рассматриваются на совместном профсоюзном собрании с присутствием администрации школы.

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

## **2. Социальное партнерство и координация действий сторон соглашения**

**2.1. Работодатель** обеспечивает выполнение следующих пунктов:

2.1.1. Заблаговременно представляет в первичную профсоюзную организацию проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения и позиции Профсоюза.

2.1.2. Обеспечивает участие представителей профсоюза в работе аттестационной комиссии для аттестации педагогических работников школы на первую и высшую квалификационные категории.

**2.2. Первичная профсоюзная организация:**

2.2.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников школы.

2.2.2. Оказывает членам Профсоюза и профсоюзным организациям помощь при разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.2.3. Учитывает при оценке эффективности деятельности образовательной организации наличие и реализацию коллективного договора, социальных программ и проектов.

2.2.4. Рекомендует работодателям предусматривать в коллективных договорах обязательства по созданию условий для проведения социально-культурной и иной работы в образовательной организации в соответствии со статьей 28 ФЗ «О профессиональных союзах».

2.3. **Профком** обеспечивает выполнение следующих пунктов:

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

2.3.2. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций сферы образования, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников и обучающихся.

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

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

2.3.5. Осуществляет систематический анализ, обобщение опыта заключенного коллективного договора образовательной организации, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

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

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

2.3.8. Способствует повышению эффективности заключаемых территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров образовательных организаций, в

том числе в форме проведения конкурса коллективных договоров, осуществления мониторинга своевременности их принятия.

2.4. В целях развития социального партнерства стороны:

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

2.5. Стороны рекомендуют оформлять договоренности между представителями обучающихся в учреждениях профессионального образования и их администрациями по вопросам обеспечения их прав и интересов в виде соглашений, прилагаемых к коллективным договорам организаций.

### **3. Обязательства в области экономики и управления образованием**

3.1. Стороны в пределах своей компетенции договорились:

3.1.1. Осуществлять согласованную политику по реализации всех законов и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие образовательного процесса и социальную защиту работников школы.

3.1.2. В целях реализации принципа государственно-общественного управления работников школы участвуют в работе комиссий по распределению стимулирующей части заработной платы и премий.

3.1.3. Совместно проводить работу по разъяснению работникам школы пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения через негосударственный пенсионный фонд «Образование и наука», учредителями которого являются Центральный Совет Профсоюза работников народного образования и науки и Министерство образования и науки РФ.

3.2. Директор школы ежегодно обеспечивает включение в проект районного бюджета на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период) расходов на:

- 1) оплату труда работников;
- 2) оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителя образовательного учреждения;
- 3) проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников школы, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;
- 4) предоставление и оплату льгот по коммунальным услугам специалистам сферы образования, работающим на селе;
- 5) капитальный и косметический ремонт учреждения;
- 6) субвенций местному бюджету в размере, необходимом для реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на

оплату труда работников школы, расходов на учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов) в соответствии с нормативами, установленными законами субъекта Российской Федерации;

7) отдых и оздоровление работников школы.

## 4. Трудовые отношения

4.1. Директор школы в пределах своей компетентности обеспечивает выполнение следующих пунктов:

4.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ, территориальными соглашениями, коллективными договорами, соответствующими нормативными правовыми актами, уставом и иными локальными нормативными актами организации. Форма трудового договора предварительно согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору.

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

4.2. Стороны договорились, что:

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

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

4.2.3. К массовому высвобождению работников в отрасли относится:

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

4.2.4. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, имеют работники, имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами; работники, которым до наступления права на получение пен-

сии по любым основаниям осталось менее 2-х лет; одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста; отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери; семейные – при наличии ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; не освобожденные от основной работы председатели территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет; впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет работы и др. Порядок учета указанных и других оснований определяется коллективным договором.

4.2.5. Руководитель организации обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях: переезда работника на новое место жительства; зачисления на учебу в образовательную организацию; выхода на пенсию; необходимости длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет; необходимости ухода за больным или престарелым членом семьи; в других случаях, предусмотренных локальными актами, коллективным договором образовательной организации.

4.2.6. При увольнении руководителя образовательной организации по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ работодатель должен учитывать законные интересы организации, не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации, если он согласен работать в новых условиях.

4.2.7. Профсоюзные организации имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления мотивированные предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (п.3 ст.12 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

4.2.9. Ежегодный отпуск предоставляется работникам с рабочего дня недели.

4.2.10. Дополнительные отпуска предоставляются медицинским работникам образовательных организаций общего типа продолжительностью 12 рабочих дней, учреждений специального типа для умственно отсталых детей и детей с нарушением психики – 30 рабочих дней (письмо Госкомтруда СС и ВЦСПС от 28 августа 1986 г.



№ 2999 - МК и Минфина СССР от 20 августа 1986 г. № 23-1-8; постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 16 июня 1988 г. № 370/П-6). При этом основным отпуском, к которому присоединяется дополнительный, является отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.2.11. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам школы сверх ежегодного отпуска:

- за достижение высоких результатов в труде (победителей районных, областных конкурсов «Учитель года» и других профессиональных конкурсов, педагогическим работникам, имеющим учащиеся – призёров районных, областных олимпиад, спортивных соревнований) – 3 календарных дня;

- за работу без больничного листа в течение года – 3 календарных дня;

- уполномоченному по охране труда – 3 календарных дня;

- бракосочетание - 3 календарных оплачиваемых дня, 2 за свой счет;

- смерть близких родственников (мать, отец, дети, муж, жена, бабушка, дедушка, сестра, брат) - 3 календарных оплачиваемых дня, 2 за свой счет.

4.2.12. Сверх ежегодного оплачиваемого отпуска бухгалтеру школы предоставлять ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск, продолжительность которого определяется директором школы и профсоюзной организацией школы:

Группа должности	Стаж бухгалтерской работы	Продолжительность дополнительного отпуска
Главная должность (главный бухгалтер)	От 1 до 5 лет	8 календарных дней
	От 5 до 10 лет	10 календарных дней
	Свыше 10 лет	12 календарных дней
Ведущая должность (заместитель главного бухгалтера, главный экономист)	От 1 до 5 лет	6 календарных дней
	От 5 до 10 лет	8 календарных дней
	От 10 до 15 лет	10 календарных дней
	Свыше 15 лет	12 календарных дней
Младшая должность (бухгалтер I категории, экономист I категории)	От 3 до 5 лет	4 календарных дней
	От 10 до 15 лет	6 календарных дней
	Свыше 15 лет	8 календарных дней

4.2.13. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

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

4.2.15. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.

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

4.2.17. При составлении расписания занятий для педагогических работников стремиться не допускать перерывы («окна») между уроками. При наличии вынужденных перерывов вводятся компенсационные выплаты. Образовательные организации самостоятельно определяют их вид или размер оплаты и фиксируют в коллективном договоре.

Учителям, по возможности, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения *квалификации без обязательного присутствия в образовательной организации.*

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

**4.3. Первичная профсоюзная организация** обязуется:

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

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

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

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

4.3.5. Организовывать обучающие семинары, в том числе в режиме on-line, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов в помощь профсоюзному активу, руководителям образовательных организаций по вопросам трудового законодательства, размещать соответствующие материалы на сайте областной организации Профсоюза.

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

## 5. Оплата труда

### 5.1. Стороны в пределах своей компетенции договорились:

5.1.1. Системы оплаты труда работников школы устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзным органом в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников школы, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Рязанской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области и органов местного самоуправления, примерными Положениями об оплате труда работников образовательных учреждений, утвержденными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

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

5.1.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

Разрабатывает Положение об оплате труда работников школы.

Предусматривает в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию

5.1.3. Положение об оплате труда работников школы включает в себя:

- размеры должностных окладов (ставок) (далее – должностные оклады) работников учреждений, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

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

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее - приказ № 536), в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

- регулирования оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных школ, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством.

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

- условия оплаты труда руководителя школы.

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

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

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в

образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

5.1.7. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ, изданием соответствующего приказа и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

5.1.8. Оплата труда библиотечного работника школы производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников занятых в соответствующих сферах.

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

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

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

5.1.11. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

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

5.1.13. Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию отраслевой системы оплаты и нормирования труда работников образования, в том числе перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70% фонда оплаты труда организации, регулированию выплат, входящих в фонд оплаты труда, в том числе по административно-управленческому персоналу.

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

5.2.1. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.2.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее — Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О

внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.7. Работникам, участвующим в подготовке и проведении ЕГЭ и ГИА, выплачивается денежная компенсация. Размер и порядок выплаты указанной компенсации определяются законодательством Рязанской области.

5.2.8. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

5.2.3. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников:

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

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

5.2.3.3. Длительный дополнительный отпуск предоставляется педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж 10 и более лет. Порядок предоставления длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с п.4 ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и регламентируется приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 и ст. 335 ТК РФ. ( Положение о годичном отпуске прилагается).

5.2.3.4. Выплату заработной платы работникам школы производить два раза в месяц: за отработанную первую половину месяца – 15 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 30 числа этого же месяца.

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

5.3.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075", при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой

(ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

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

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

5.3.3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается:

педагогическим работникам при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым стандартам:

- учителям, работающим по новым стандартам из стимулирующих – 2 балла.

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

5.3.4. В целях закрепления молодых педагогов в школе устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 3000 руб. - специалистам со средне - специальным образованием, 5000 руб. - специалистам с высшим образованием.

#### **5.4. Первичная профсоюзная организация:**

5.4.1. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам школы и правильностью её исчисления.

5.4.2. Обеспечивает обучение профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, в том числе совместно с администрацией.

5.4.3. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников школы.

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

### **6. Гарантии содействия занятости и переобучения**



## работников

6.1. **Стороны считают** необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

6.2. **Администрация** в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

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

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

6.2.3. Содействует трудоустройству выпускников среднего и высшего профессионального образования в соответствии с имеющейся потребностью в кадрах и контролирует их закрепление в образовательных организациях области.

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

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

6.2.5. Обеспечивает своевременную и качественную аттестацию педагогических работников школы в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в РФ» и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7.04.2014 №276.

6.2.6. По заявлению работника оплата труда, установленная ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним на срок не более одного года с момента выхода на работу в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника во время:

- 1) длительной нетрудоспособности,
- 2) отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком,

- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,
  - 4) длительного отпуска до 1 года,
  - 5) службы в рядах Вооружённых Сил России;
- а также:

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

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

- за год до наступления пенсионного возраста.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2.8. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педа-

гогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

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

Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения( кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения( кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении среднего профессионального образования.
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего) ГОУ ДПО РИРО, методических служб муниципального уровня

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель школы.

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника в УОиМП. Решение

об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимает Министерство.

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

1) педагогические работники, награждённые:

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

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

2) лица, имеющие учёные степени и звания;

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

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

5) педагогические работники, подготовившие в межаттестационный период победителей и призёров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Рязанской области и Министерством образования и науки РФ.

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

6.2.11. Предоставлять педагогическим работникам право прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

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

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

- гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от

того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

Другие случаи могут быть рассмотрены главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника.

6.2.12. В целях защиты интересов педагогических работников устанавливается, что:

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;

- работодателю рекомендуется письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца;

- по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена, но не более чем на 2 месяца;

- работодатель осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- для членов профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводится работодателем до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, не позднее чем за месяц до ее начала.

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

**6.3. Стороны признают** необходимым рекомендовать руководителю школы и органам управления образованием:

6.3.1. Педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные для

лиц, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые.

6.3.2. Включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

- предпенсионного возраста;
- испытывающих затруднения:

а) в связи с техническим переоснащением и развитием организаций;

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

6.4. Стороны согласились совместно продолжить практику проведения районных профессиональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» и др.

6.5. **Профсоюзная организация** обязуется:

6.5.1. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям и членам Профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения работников, аттестации, повышения квалификации.

6.5.2. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

6.5.3. Проводит семинары-совещания, обучение профсоюзного актива и руководителя учреждения о соблюдении гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации учреждения.

6.5.4. Принимает участие в аттестации педагогических работников.

## **7. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

7.1. **Стороны договорились:**

Все выплаты, доплаты по Коллективному договору выплачивать в пределах фонда оплаты труда учреждения и начисления все производить от базового оклада.

7.1.1. Руководитель школы, исходя из финансовых возможностей (в том числе путём создания фондов социальной защиты), осуществляет следующие дополнительные меры социальной защиты работников:

- выплату работникам, выходящим на пенсию (при оформлении) и отработавшим в данном учреждении не менее 5 лет и до 10 лет стажа- материальную помощь в сумме базового оклада;

- выплату работникам в связи с уходом на пенсию (увольнение с работы) и отработавшим в данном учреждении не менее 5 лет, единовременного пособия в размере 5 000руб;

- доплату работникам, награждённым федеральными наградами, в размере 1000 рублей, региональными – в размере 300,00 рублей, муниципальными наградами в области образования – 100,00руб;

- выплату выпускникам педагогических учебных заведений, начинающим работу, единовременного пособия на хозяйственное обустройство 50000 рублей;
- предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков: за ненормированный рабочий день – 3 календарных дня;
- единовременную выплату к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет) в размере базового оклада проработавшим в данном учреждении 5 и более лет.
- материальную помощь работникам:
  - при рождении ребёнка в размере базового оклада;
  - в случае длительного лечения (более 2-х месяцев) и дорогостоящего лечения в размере базового оклада;
    - в случае стихийного бедствия (пожар) в размере базового оклада;
    - в случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, отец, мать) в размере базового оклада;
  - в случае несчастного случая сотрудника организатору похорон выдают деньги в размере базового оклада, его близких родных в размере базового оклада сотрудника.

Конкретные виды социальной защиты и порядок их предоставления определяются Коллективным договором.

7.1.1. Рекомендовать Работодателям и профсоюзным организациям:

- предусматривать материальную помощь за счёт Райкома профсоюза.

№	Основания	Размер материальной помощи
1	Приобретение дорогостоящих лекарств во время лечения в стационаре, по рецепту, выписанному лечащим врачом	до 2000 рублей
2	Медицинское обследование при наличии направления лечащего врача (при наличии документов, подтверждающих факт оплаты)	до 3000 рублей
3	Длительное лечение в стационаре (3 месяца и более), послеоперационное восстановление ( <b>в том числе близких родственников по ранениям при исполнении воинских обязанностей</b> )	до 4000 рублей
5	Смерть: - члена Профсоюза (работника) - близких родственников (муж, жена, дети, находящихся на иждивении члена Профсоюза)	5000 рублей
		3000 рублей
	<b>Смерть: - члена Профсоюза и близких родственников (муж, жена, дети) при исполнении воинских обязанностей</b>	<b>10000 рублей</b>
6	Лечение онкологического заболевания	до 10000 рублей



7	Полное уничтожение жилого помещения и имущества (стихийное бедствие, пожар, затопление и др.)	до 15000 рублей
8	Частичное повреждение жилого помещения и имущества (стихийное бедствие, пожар, затопление, кража и др.)	<b>до 7000 рублей</b>
9	Частичная компенсация стоимости санаторно-курортной путёвки в размере	30% - если стоимость путёвки не превышает 30 тысяч рублей; 25% - если стоимость путёвки не превышает 50 тысяч рублей; 20% - если стоимость путёвки не превышает 80 тысяч рублей; 15% - если стоимость путёвки более 80 тысяч рублей.
10	Состояние здоровья члена профсоюза, а также детей ( иждивенцев), связанное с угрозой для жизни, находящихся в больнице на лечении более 1 месяца	до 3000 рублей
11	Оказание материальной помощи остро нуждающимся членам профсоюза в исключительных случаях, <b>объективно нарушающих жизнедеятельность члена Профсоюза, возникших по независящим от него причинам.</b>	До 2000 рублей
12	Денежный подарок в размере	<b>До 2000 рублей</b>
13	Премия членам профсоюза	<b>до 2000 рублей</b>
14	Материальная помощь в связи с рождением ребенка (выплату производить матери)	<b>до 2000 рублей</b>

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

7.1.2.3 Выплаты стимулирующего характера выплачивать ежемесячно.

7.2. **Администрация школы** в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

7.2.1. В соответствии с Законом Рязанской области «О предоставлении компенсаций по оплате жилых помещений и коммунальных услуг отдельным категориям специалистов сельской местности и рабочих посёлках (посёлках городского типа)» педагогические работники образовательных учреждений, работающие и проживающие в сельской местности, рабочих посёлках и посёлках городского типа, педагогические работники сельских школ, проживающие в близлежащих городах и совместно проживающие с ними члены их семей, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Данное право сохраняется за педагогическими работниками - пенсионерами, проживающими в сельской местности и совместно проживающими с ними членами их семей, если общий стаж работы названных специалистов составляет не менее 10 лет. Право на получение компенсаций сохраняется за специалистами, если на момент выхода на пенсию они имели это право.

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

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

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

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

7.2.5. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных

образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающих с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

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

### **7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

- оказывает бесплатно консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;
- оказывает помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

## **8. Молодёжная политика**

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

8.2. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 30 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные организации в течение трех лет после окончания учебы.

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

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

8.3. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

-- иных случаях, предусмотренных действующим законодательством и закрепленных соглашениями и коллективными договорами.

- 8.1.3. Продолжить совместную работу по:

-- закреплению молодых педагогов в образовательных организациях Рязанской области;

-- содействию повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;

-- развитию творческой и социальной активности молодежи;

- - обеспечению их правовой и социальной защищенности.

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

- 8.1.5. Работодатели в отношении молодых специалистов:

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

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

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

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

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

8.4. Стороны договорились:

- закрепить наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в МОУ «Трепольская СОШ» и установить наставникам дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска по 3 календарных дня;
- способствовать повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников, вовлекая в работу РМО «Клуб молодого специалиста», посещение открытых уроков;
- в целях закрепления молодых педагогов в школе устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 3000 руб. - специалистам со средне - специальным образованием, 5000 руб. - специалистам с высшим образованием. 3000 рублей: студентам вузов, впервые принятым на педагогическую деятельность, получающим педагогическое образование в вузах (В очной и заочной форме), обучающим по образовательным программам. Эти преподаватели после получения диплома имеют право претендовать в районе на единовременное пособие, как молодые специалисты. Основание: Федеральным законом от 8 июня 2020 г. № 165 -ФЗ в статью 46 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» внесены изменения, согласно которым к занятиям педагогической деятельностью допускаются студенты вузов после 3 курса и студенты 2 курса, обучающиеся по специальностям и единовременную выплату молодым специалистам на обустройство хозяйством – в размере 50000руб.
- ходатайствовать о предоставлении жилья или ссуды на приобретение жилья молодым специалистам;
- привлекать к участию в мероприятиях, конкурсах творческого направления школьного, муниципального, регионального уровня;
- активизировать и поддерживать молодого специалиста в досуговой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работе школы и района;
- обеспечить молодому специалисту, обучающемуся в вузе, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

Профсоюзный комитет

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

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

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

## 9. Охрана труда

В целях, создания здоровых и безопасных условий труда работников школы:

9.1. Администрация в пределах своей компетенции:

9.1.1. Реализует основные направления государственной политики Михайловского района Рязанской области по охране труда в сфере образования:

Производит регулярный учёт и анализ несчастных случаев на производстве с работниками, травматизма с учащейся молодежью и воспитанниками, разрабатывает мероприятия по их снижению.

9.1.2. В целях развития общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников образования в области охраны труда содействует:

предоставлению уполномоченным лицам по охране труда времени в течение рабочего дня, необходимого им для выполнения возложенных на них функций, с сохранением заработной платы

9.1.3. Включает главного технического инспектора труда Профсоюза в качестве независимого эксперта в области охраны труда, как обязательного члена комиссии по приёмке в эксплуатацию капитально отремонтированных, реконструированных зданий школы, а так же при внедрении новой техники и оборудования.

9.1.4. Способствует решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в учреждении.

9.1.5. Требуеет от работодателя обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 декабря 2014 г. N 997н, в соответствии с «Нормами бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения, утверждёнными Приказом Министерства здравоохранения СССР» от 29 января 1988 г. N 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви» (в редакции Приказа Минздрава СССР от 16.09.1988 № 713), в соответствии с «Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений», утвержденные постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. N 68 (в ред. Постановления Минтруда России от 17.12.2001 N85), с СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 15 мая 2013 г. N 26). (приложение 3)

9.1.8. Способствует решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в образовательных организациях, в том числе по проведению:

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

Обеспеченность работников школы спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты на 2023-2025 годы

2023 год - обеспечены полностью по школе.

	Наименование профессии (должность)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1 шт.
2	Оператор котельной	При работе котельной на газе: - комбинезон хлопчатобумажный	7 шт.
3	Уборщик служебных помещений	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий- - Перчатки с полимерным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт.  1 шт.  6 пар  12 пар
4	Библиотекарь	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.  1 шт.
5	Лаборант (учитель химии)	- фартук хлопчатобумажный - фартук прорезиненный с нагрудником - перчатки резиновые - очки защитные	1 на 1,5 г. дежурный  дежурные дежурные
6	Лаборант (учитель физики)	- перчатки диэлектрические - указатель напряжения - инструмент с изолирующими ручками - коврик диэлектрический	дежурные дежурный дежурный дежурный
7	Повар	- колпак или косынка - куртка хлопчатобумажная - нарукавники - фартук хлопчатобумажный - брюки или юбка хлопчато-	6 шт. 6 шт. 6 пар 3 шт. 3 шт.

		бумажная – тапочки – полотенце для рук – полотенце для лица	дежурные 3 шт. 3 шт.
8	Заведующий хозяйством	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  6 пар

9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Сапоги резиновые с защитным подноском - Перчатки с полимерным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов - Щиток защитный лицевой или - Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт.  1 пара  6 пар  12 пар  до износа до износа до износа
10	Оператор стиральных машин	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Перчатки с полимерным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт.  1 комплект  дежурный  6 пар  дежурные
11	Сторож	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Сапоги резиновые с защитным подноском - Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  1 пара  12 пар



		тием	
--	--	------	--

9.1.6. Осуществляет контроль за работой школы по вопросам обеспечения требований охраны труда.

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

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

9.1.9. Обобщает потребность и финансирует мероприятия по охране труда в школе в муниципальной собственности в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров. А также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

9.1.10. Проводит медицинский осмотр работников школы, обеспечивает их медицинскими книжками и допуском к работе за счёт средств школы.

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

## **9.2. Профком школы:**

9.2.1. Силами технического инспектора труда и профсоюзного актива оказывать практическую помощь службе охраны труда школы в осуществлении контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

9.2.2. Участвовать в разработке и согласовывать в установленном порядке муниципальные нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

9.2.3. Оказывать помощь в проведении обучения руководителя школы требованиям охраны труда.

9.2.4. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труд. В случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников школы предъявлять работодателю требования о приостановке работ.

9.2.5. Принимать, в установленном порядке, участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками учреждений образования.

9.2.6. В результате проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства, при выявлении случаев грубого нарушения требований охраны труда в школе, информировать директора школы.

9.2.7. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором изменений условий труда работников школы.

## **10. Гарантии профсоюзной деятельности**

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об общественных объединениях", Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевым Соглашением, настоящим Коллективным договором, иными Соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

### **10.2. Администрация школы:**

- обязана соблюдать права и гарантии профсоюзной организации и их органов, членов профсоюза, создаёт условия для их деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации, соглашениями, коллективным договором;

- предоставляет органу Профсоюза бесплатно необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивать охрану и уборку выделяемого помещения, безвозмездно предоставлять имеющиеся средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet).

- предоставляет органу Профсоюза по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания;

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

- обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, а также других

работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора из заработной платы работников по их личному заявлению на расчетный счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату – в сумме 1%. (статья № 377 трудового кодекса Российской Федерации)

- содействует профсоюзным органам в использовании отраслевых и локальных информационных систем, а так же средств массовой информации для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования;

- создаёт условия для работы представителей комитета профсоюза всех уровней в соответствующих аттестационной, по охране труда, по социальному страхованию и других комиссиях;

### **10.3. Стороны договорились:**

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

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

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

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

- контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективного договора;

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

Порядок и размер выплат определяется территориальными Соглашениями, коллективными договорами, Положениями об оплате труда образовательных организаций.

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

10.3.4. Стороны совместно принимают решение о награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных работников и рекомендуют муниципальным органам управления образованием и районным (городским) органам Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

10.3.5. Директор школы в обязательном порядке согласовывает с органом Профсоюза школы:

- учебную нагрузку педагогических работников;
  - режим работы всех категорий работников;
  - сроки выплаты заработной платы работникам;
  - расписание занятий;
  - установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
  - распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
  - должностные обязанности работников;
  - правила внутреннего трудового распорядка;
  - проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.
- а так же иные положения определённые Трудовым кодексом РФ (ст. 82, 99, 105, 123, 135 и др.).

10.4. Работодатель обязан:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.7.5. Исходя из финансовых возможностей, учреждение в соответствии со ст. 377 ТК РФ установить председателю профкома надбавку в размере 5 баллов из стимулирующего фонда, председателю профкома за общественную работу – к отпуску 5 оплачиваемых календарных дней.

## **11. Обязательства Профкома**

РК профсоюза, первичная организация профсоюза обязуются:

11.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в школе.

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

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

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

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

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

11.7. Информировать администрацию школы по решению вышестоящих органов Профсоюза, массовых акциях Профсоюза, в которых предполагается участие работников организаций.

## **12. Контроль за выполнением Коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

12.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются школьной комиссией.

12.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 ТК РФ.

Директор МОУ «Трепольская СОШ»  
ной

 В.В.Мурашова  
Приказ № 6-а от «14» февраля 2023г.



Председатель первичной профсоюзной  
организации МОУ «Трепольская СОШ»  
Привезенцева Н.А.

  
14 февраля 2023г.



Коллективный договор обсуждён и принят на профсоюзном собрании  
« 14 » февраля \_\_\_\_\_ 2023 года.      Протокол № \_\_\_\_\_ 16 \_\_\_\_\_

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ «Трепольская СОШ»

 Н.А.Привезенцева





С Коллективным договором ознакомлены:

1. Мурашова В.В.

2. Щетинина Н.Н.

3. Шунько Ю.А.

4. Морозова Н.А.

5. Перепелкин В.А.

6. Озарнова Т.В.

7. Павлутина Е.П.

8. Березин И.М.

9. Павлутина Н.В.

10. Привезенцева Н.А.

11. Жарикова Г.С.

12. Ракчеева Е.А.

13. Хрущева Е.В.

14. Пунько Э.И.

15. Пунько Э.И.

16. Сошкин Ю.А.

*Вильямс*  
*Щетинина*  
*Шунько*  
*Морозова*  
*Перепелкин*  
*Озарнова*  
*Павлутина*  
*Березин*  
*Павлутина*  
*Привезенцева*  
*Жарикова*  
*Ракчеева*  
*Хрущева*  
*Пунько*  
*Пунько*  
*Сошкин*



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

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

Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах.

Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВЧ.

Вывоз мусора и нечистот.

Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

Работа за дисплеями ЭВМ.

Работа на деревообрабатывающих станках.

Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

Шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.

Распиловка, обрезка бревен, кряжей, брусков и других лесоматериалов, торцовка пиломатериалов в лесопильном потоке.

Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.

Работы с применением ядохимикатов.

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

Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.

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

---

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

№ п/п	№ пункта	Наименование профессий и работ	Про- должи- тель- ность допол- ни- тель- ного отпус- ка (в рабо- чих днях)	Про- дол- жи- тель- ность со- кра- щён- ного рабо- чего дня (в часах)
<p><b>XL. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ</b>  <b>САНАТОРНО - ЛЕСНЫЕ ШКОЛЫ И ШКОЛЫ - ИНТЕРНАТЫ, ДЕТСКИЕ ДОМА, ДЕТСКИЕ</b>  <b>САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ - САДЫ (ГРУППЫ), ДЕТСКИЕ ЯСЛИ (ГРУППЫ) И ДОМА РЕБЕН-</b>  <b>КА ГРУППЫ) ДЛЯ ДЕТЕЙ, БОЛЬНЫХ ТУБЕРКУЛЕЗОМ.</b></p> <p>Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях:</p>				
1.	п. 1.	Библиотекарь	12	6
2.	п. 2.	Врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета, лаборатории)	12	6
3.	п. 4.	Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных	12	6
4.	п. 10.	Истопник, занятый топкой печей непосредственно в отделениях и в спальнях комнатах для туберкулезных и инфекционных больных	6	
5.	п. 11.	Кастелянша	12	6
6.	п. 12.	Мастер лечебно-производственных (трудовых) мастерских и подсобных сельских хозяйств	12	6
7.	п. 14.	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка), буфетчик, официант, мойщик посуды,	12	6

		банщик, сестра -хозяйка, няня, уборщик производственных помещений)		
8.	п. 20.	Средний медицинский персонал	12	6
<p>ДЕТСКИЕ ПСИХИАТРИЧЕСКИЕ (ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЕ) ЛЕЧЕБНО ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТДЕЛЕНИЯ, ПАЛАТЫ И КАБИНЕТЫ (КРОМЕ ПРЕДНАЗНАЧЕННЫХ ДЛЯ ЛЕЧЕНИЯ ДЕТЕЙ С ПОРАЖЕНИЕМ ЦЕНТРАЛЬНОЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ БЕЗ НАРУШЕНИЯ ПСИХИКИ); УЧРЕЖДЕНИЯ (ОТДЕЛЕНИЯ) СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ШКОЛЫ (КЛАССЫ), ШКОЛЫ - ИНТЕРНАТЫ (КЛАССЫ), ДЕТСКИЕ ДОМА (ГРУППЫ), ДЕТСКИЕ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ (ГРУППЫ) И ДОМА РЕБЕНКА (ГРУППЫ) ДЛЯ УМСТВЕННО ОТСТАЛЫХ ДЕТЕЙ И ДЕТЕЙ С ПОРАЖЕНИЕМ ЦЕНТРАЛЬНОЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ С НАРУШЕНИЕМ ПСИХИКИ, ДЕТСКИЕ ДОМА-ИНТЕРНАТЫ ДЛЯ СЛЕПОГЛУХОНЕМЫХ ДЕТЕЙ.</p> <p>Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях:</p>				
10.	45	Врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета), кроме врача - лаборанта	30	6
11.	47	Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных	12	6
12.	51	Кастелянша	12	6
13.	55	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, буфетчик, официант, банщик, няня, уборщик производственных помещений)	30	6
14.	60	Средний медицинский персонал (кроме лаборанта)	30	6
<p>ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ПРОСВЕЩЕНИЯ</p>				
15.	169	Врач учреждения здравоохранения, просвещения, социального обеспечения и дома отдыха (врач - терапевт, не работающий на участке, врач - хирург, врач - отоларинголог, врач - офтальмолог и др.)	6	6
16.	172	Средний и младший медицинский персонал детских стационаров (отделений, палат и групп) учреждений здравоохранения и социального обеспечения и групповой медицинский персонал детских яслей и яслей - садов	12	6
17.	174	Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения	6	6
18.	179	Врач, средний и младший медицинский персонал лечебно-профилактических учреждений (отделений, групп), учреждений (отделений, групп) социального обеспечения, учреждений (групп) просвещения для детей с физическими дефектами или с поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушения психики	12	
<p>XLIII. ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА</p>				
19.	35	Дезинфектор	6	

20.	46	Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом	6	
21.	85	Машинистка, постоянно работающая на пишущей машинке	6	
22.	92	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе: а) при загрузке вручную б) при механизированной загрузке	12 6	
23.	93	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидком топливе и газе	6	
24.	109	Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрографических репродукционных аппаратах типа ЭРА-1, ЭРА-Ф и "КСЕРОКС"	6	
25.	117	Повар, постоянно работающий у плиты	6	
26.	128	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную)	12	
27.	170	Рабочие прачечных, <i>*(рабочий по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин)</i> занятые: в) в стиральном цехе или отделении (сушительщик белья, машинист по стирке спецодежды, подсобный (транспортный) рабочий, стиральщик белья, отжимщик белья на центрифугах, уборщик производственных помещений); д) на стирке белья и спецодежды <i>*(рабочий по стирке и ремонту спецодежды)</i> вручную	6 12	
28.	182	Работники, постоянно работающие на вычислительных машинах, а также перфораторщик, оператор, верфика-торщик, сортировщик и табуляторщик, работающие на машиносчетных станциях	6	
29.	204	Стеклографист (ротаторщик)	6	
30.	211	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	6	
<b>XXXVIII. ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЕ ХОЗЯЙСТВО И БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ НАСЕЛЕНИЯ</b>				
31.	48	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную), занятый очисткой выгребных и помойных ям	12	

Примечание:

1. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска с учётом дополнительного отпуска, предоставляемого в рабочих днях, в соответствии с письмом Минтруда РФ от 12 августа 2003 г. N 861-7, определяется в календарных днях.

2. Наименование профессий, выделенных курсивом и знаком \*, приведены в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. N 367) (с изменениями от 23 декабря 1996 г., 10 июня 1999 г.)

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников, которым выдаётся бесплатно**  
**специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной**  
**защиты (извлечение из типовых норм применительно к работникам сферы**  
**образования)**

N п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма вы- дачи на год (штуки, па- ры, ком- плекты)
11.*	Водитель	<p>При управлении автобусом, легковым автомоби- лем и санавтобусом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Костюм для защиты от общих про- изводственных загрязнений и меха- нических воздействий</li> <li>- Перчатки с точечным покрытием</li> <li>- Перчатки резиновые или из поли- мерных материалов</li> <li>-Жилет сигнальный</li> </ul>	<p>1 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>дежурные</p> <p>1 шт</p>
19.*	Гардеробщик; Оператор электронно- вычислительных машин; Учитель информатики (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Костюм для защиты от общих про- изводственных загрязнений или</li> <li>- Халат для защиты от общих произ- водственных загрязнений</li> </ul>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>
21.*	Грузчик; Подсобный рабочий; Подсобный транспорт- ный рабочий;	<p><b>При работе</b> с прочими грузами, материалами:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Костюм для защиты от общих про- изводственных загрязнений и меха- нических воздействий</li> <li>- Перчатки с полимерным покрыти- ем</li> </ul> <p><b>При работе</b> с лесоматериалами выдаются до- полнительно;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Очки защитные</li> </ul> <p><b>При работе</b> с углем, песком, коксом, торфом и битумом; к вышеуказанному перечню выдаются</p>	<p>1 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>до изно- са</p>

		дополнительно:	
		- Средство индивидуальной защиты 1 до износа органов дыхания фильтрующее	
		Вместо указанного костюма для защиты ... вы- даётся:	
		- Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	1 шт.
23.*	Дворник; уборщик территорий	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		<i>На наружных работах зимой дополнительно: смотреть п. 1, п.п. а) примечания к настоящим нормам.</i>	
29.*	Заточник; Сверловщик; Станочник деревообрабатывающих станков; Станочник широкого профиля; Строгальщик; Токарь; Мастер трудового и производственного обучения (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам)	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт. на 1,5 года
		- Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		- Перчатки с точечным покрытием	до износа
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
30.*	Заведующий библиотекой; Библиотекарь	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
32.*	Заведующий хозяйством	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- перчатки с полимерным покрытием	6 пар
40.*	Маляр; Штукатур; Исполнитель художественно-оформительских работ;	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов	1 шт.

		с нагрудником	
		- Головной убор	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		- Перчатки с точечным покрытием	6 пар
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
45.*	Истопник	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
48.*	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
49.*	Кладовщик; Старший кладовщик;	При работе с прочими грузами, материалами: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		При работе с горючими и смазочными материалами, с кислотами и щелочами, с металлами, углями, лесоматериалами, при хранении и отпуске ртути смотреть полный вариант типовых норм.	
56.*	Котельщик; Машинист (кочегар) котельной; Оператор котельной; Оператор теплового пункта; Кочегар технологических печей; Аппаратчик нагрева теп-	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		- Перчатки для защиты от повышен-	2 пары



	ноосителей	ных температур	
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа
		- Каска защитная	1 шт. на 2 года
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно:	
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
60.*	Кухонный рабочий	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		- Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		- Перчатки резиновые из полимерных материалов	6 пар
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		При работе в овощехранилищах дополнительно:	
		- Жакет утепленный	1 шт.
		- Валенки с резиновым низом	по поясам
62.*	Лаборант по физико-механическим испытаниям; Учитель физики (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам)	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
66.*	Лаборант химического анализа; Лаборант-техник (всех наименований); Лаборант химического анализа; Лаборант по анализу; Лаборант пробирного анализа;	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар

	Учитель химии (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам)	ем или	
		- Перчатки с точечным покрытием	до износа
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
67.*	Лаборант электромеханических испытаний и измерений	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
		- Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		- Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	24 пары
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
92.*	Мойщик посуды	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		- Нарукавники из полимерных <u>материалов</u>	до износа
		- Перчатки резиновые или из <u>полимерных материалов</u>	12 пар
110.*	Оператор копировальных и множительных машин; Препаратор; Светокопировщик; Стеклографист (ротаторщик); Электрофотограф	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических <u>воздействий</u> или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- <u>Перчатки с точечным покрытием</u>	6 пар

115.*	Оператор стиральных машин; Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		- Фартук из полимерных материалов с <u>нагрудником</u>	дежурный
		- <u>Перчатки с полимерным покрытием</u>	6 пар
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
116.*	Оператор технологических установок	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- <u>Перчатки с полимерным покрытием</u>	6 пар
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
122.*	Повар; Помощник повара; Пекарь; Кондитер	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- <u>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</u>	2 шт.
		- <u>Нарукавники из полимерных материалов</u>	до износа
127.*	Плотник	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- <u>Перчатки с полимерным покрытием или</u>	12 пар
		- <u>Перчатки с точечным покрытием</u>	до износа
		- Очки защитные	до износа
		- Наплечники защитные	дежурные
135.*	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Рабочий по благоустройству; Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа

		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
137.*	Радиомеханик по ремонту радиоэлектронного оборудования	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		- Очки защитные	до износа	
148.*	Слесарь-ремонтник; Слесарь-сантехник; Слесарь аварийно-восстановительных работ; Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; Слесарь строительный	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		- Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара	
		- Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара	
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		- Щиток защитный лицевой или	до износа	
		- Очки защитные	до износа	
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
152.*	Слесарь по ремонту автомобилей; Слесарь по ремонту технологических установок; Слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		- Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		- Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		- Щиток защитный лицевой или	до износа	
		- Очки защитные	до износа	
		При работе с этилированным бензином дополнительно:		
		- Фартук для защиты от повышенных температур	дежурный	
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 пара	
162.*	Столяр; Столяр строительный	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	

		- Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		- Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		- Перчатки с точечным покрытием	до износа
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
163. *	Сторож (вахтер)	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		<i>На наружных работах зимой дополнительно: смотреть п. 1, п. п. а) примечания к настоящим нормам.</i>	
170. *	Уборщик производственных помещений	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	дежурный
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
171. *	Уборщик служебных помещений	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
187.*	Экспедитор; Транспортный экспедитор; Агент по снабжению	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
189.*	Электромонтер по обслуживанию электроустановок; Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; Электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств;	При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:	
		- Коспом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		- Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
	*	- Перчатки с точечным покрытием	до износа
		- Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		- Перчатки диэлектрические	дежурные
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		При выполнении работ в условиях, связанных с риском возникновения электрической дуги и занятости на горячих участках работ смотреть полный вариант типовых норм	

Примечания: \*

1. Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику в соответствии с настоящими Типовыми нормами, выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника:

б) работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке, или костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке, или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - по поясам;

- ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом - по поясам;
- подшлемник утепленный под каску (в случае если он положен к выдаче) - 1 шт. со сроком носки "до износа";
- головной убор утепленный - 1 шт. на 2 года;
- белье нательное утепленное - 2 комплекта на 1 год;
- перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами - 3 пары на 1 год.

Конкретный комплект выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

д) работникам, выполняющим работы *и* высоте, дополнительно выдается страховочная или удерживающая привязь (пояс предохранительный) со сроком носки "до износа";

ж) работникам, выполняющим наружные работы, для защиты от атмосферных осадков дополнительно выдается плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды - 1 шт. на 2 года.

2. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, которым настоящими Типовыми нормами предусмотрена бесплатная выдача ботинок кожаных с защитным подноском, могут выдаваться полуботинки кожаные с защитным подноском взамен ботинок кожаных с защитным подноском с теми же сроками носки.

3. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам всех профессий и должностей, предусмотренных настоящими Типовыми нормами, может дополнительно выдаваться головной убор со сроком носки "до износа".

4. Работникам, совмещающим профессии и должности или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ средства индивидуальной защиты, предусмотренные для совмещаемой профессии или должности, с внесением отметки о совмещаемой профессии (должности) и необходимых дополнительных средствах индивидуальной защиты в личную карточку работника.

5. В целях улучшения ухода за средствами индивидуальной защиты работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.

6. Срок носки предусмотренных настоящими Типовыми нормами очков защитных, установленный "до износа", не должен превышать 1 года.

11.Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов (для):

№ п/п	Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви для работников образования климатического пояса - II (Рязанская область)	Сроки носки
1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2
2	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2
7	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1,5
8	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1,5
II	Валенки с резиновым низом	3

1 <sup>А</sup>  1 □	Врачи; Средний и младший медицинский персонал; Психологи; логопеды; учителя-дефектологи; инструкторы по лечебной физкультуре; воспитатели; культурорганизаторы; сестры-хозяйки; кастелянши	- Халат хлопчатобумажный	2
		- Колпак или косынка хлопчатобумажные	2
		- Полотенце	2
		- Щетка для мытья рук	дежурная
		Примечание: врачам. среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата дополнительно выдавать:	
		- Перчатки резиновые	2 пары
		среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:	
		- Платье хлопчатобумажное	2
	- Фартук хлопчатобумажный	2	
19.6.*	Воспитатель;	- Халат хлопчатобумажный светлых тонов	2
19.8.*	Помощник воспитателя	- Колпак или косынка хлопчатобумажные	2
		Помощнику воспитателя дополнительно выдавать:	
		- Фартук для раздачи пищи	2
		- Колпак или косынку для раздачи пищи	2
		- Фартук для мытья посуды	2
		- Халат хлопчатобумажный специальный (темный) для уборки помещений	2

- «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», утверждённые приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09



декабря 2014 г. N 997н.

- «Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения, утверждённые Приказом Министерства здравоохранения СССР» от 29 января 1988 г. N 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви» (в редакции Приказа Минздрава СССР от 16.09.1988 № 713).

- «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, », утвержденные постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. N 68 (в ред. Постановления Минтруда России от 17.12.2001 N85)

- СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 15 мая 2013 г. N 26).

**Порядок  
учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нор-  
мативных актов, содержащих нормы трудового права**

1. В предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, Региональным Соглашением по учреждениям образования Рязанской области, территориальными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами случаях, представители работодателя, органы управления образованием (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта содержащего нормы трудового права и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенство-

ванию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

---

**Порядок**  
**учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при**  
**расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

---

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

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

	пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и других структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы
Образовательные учреждения высшего профессионального образования	Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
Высшие и средние военные образовательные учреждения	Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты

<p>Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>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</p>
<p>Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения</p>	<p>Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога</p>

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.



**ПОРЯДОК  
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ  
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), ВРЕМЕНИ  
ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В  
ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

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

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

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка,

засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

педагогам дополнительного образования;

мастерам производственного обучения;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

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

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

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

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или

нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

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

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

---

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«Трепольская СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ –  
МИХАЙЛОВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**  
391700, Рязанская область, Михайловский район, пос. Трепольский, д.26А.  
Телефон 8(49130) 2-94-74.

«Согласовано»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ «Трепольская СОШ»  
 / Н.А.Привезенцева

Протокол профсоюзного собрания № 16  
от « 14 » февраля 2023 г.

«Утверждаю»

Директор МОУ «Трепольская СОШ»  
 /В.В.Мурашова/

Приказ № 6-а от  
« 14 » февраля 2023 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке и условиях предоставления длительного отпуска педагогическим работникам**

#### **1. Общие положения**

**1.1.** Положение о порядке предоставления длительного отпуска регулирует отношения педагогических работников МОУ «Трепольская СОШ» и администрации школы о порядке предоставления длительного дополнительного отпуска в соответствии с действующим законодательством.

**1.2.** Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» (ст.47 п.5, ч.4), Типового положения об общеобразовательном учреждении и Трудовым кодексом РФ (ст.335).

**1.3.** Данный отпуск предоставляется педагогическим работникам один раз в десять лет.

#### **2. Порядок предоставления длительного отпуска**

**2.1.** Длительный дополнительный отпуск предоставляется педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж 10 и более лет. Порядок исчисления педагогического стажа регламентируется приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644.

**2.2.** Педагогические работники, имеющие право на предоставление данного отпуска, подают письменное заявление директору Школы в декабре текущего года вместе с графиком очередных годовых отпусков.

**2.3.** Заявления педагогических работников на длительный отпуск рассматриваются администрацией Школы совместно с профсоюзным комитетом в течение 15 дней.

**2.4.** После принятого положительного решения педагогический работник вносится в общий график отпусков на следующий год.

**2.5.** Право на длительный отпуск имеют следующие категории педагогических работников:

- руководитель учреждения, его заместители, осуществляющие педагогическую работу;
- педагогические работники школы.

**2.6.** Данный вид отпуска не включается в стаж, дающий право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж, дающий право на следующий отпуск, но засчитывается при исчислении общего трудового стажа, педагогического стажа, стажа по специальности.

**2.7.** Замена ушедшего в отпуск работника может осуществляться в форме внутреннего совмещения, в порядке совместительства, приёма другого работника по срочному трудовому договору (контракту).

**2.8.** Предоставление отпуска осуществляется без сохранения заработной платы.


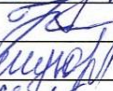
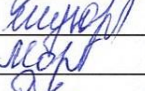


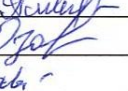
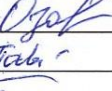

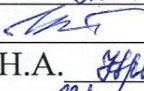


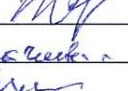
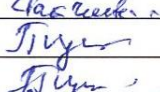
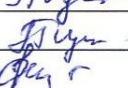
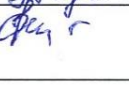

**2.9.** Решение о предоставлении длительного педагогического отпуска руководителям образовательного учреждения принимается учредителем и оформляется соответствующим приказом ( с приложением личного заявления, копии трудовой книжки).

### **3.Сроки предоставления длительных отпусков**

**3.1.** Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен сроком до одного года .

**3.2.** Работник не вправе приступить к работе в течение указанного им в заявлении периода.

С Положением ознакомлены:

- 
1. Мурашова В.В. 
  2. Щетинина Н.Н. 
  3. Шунько Ю.А. 
  4. Морозова Н.А. 
  5. Перепелкин В.А. 
  6. Павлутина Е.П. 
  7. Озарнова Т.В. 
  8. Павлутина Н.В. 
  9. Березин И.М. 
  10. Привезенцева Н.А. 
  11. Хрущева Е.В. 
  12. Жарикова Г.С. 
  13. Ракчеева Е.А. 
  14. Пунько Э.И. 
  15. Пунько Э.И. 
  16. Сошкин Ю.А. 
- 
- 
- 
-



В Коллективном договоре  
пронумеровано,  
прошнуровано и скреплено  
печатью 70(семьдесят) листов.

Директор школы:  
В.В.Мурашова

