

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально-трудовых
отношений в Областном казенном
общеобразовательном учреждении
«Железнодорожная школа для детей с ограниченными
возможностями здоровья»

на 2022 - 2024 годы

От работодателя:	От работников:
<p>Директор Областного казенного общеобразовательного учреждения «Железнодорожная школа для детей с ограниченными возможностями здоровья»</p> <p style="text-align: center;"> Марченко</p>	<p>Председатель первичной профсоюзной организации Областного казенного общеобразовательного учреждения «Железнодорожная школа для детей с ограниченными возможностями здоровья»</p> <p style="text-align: center;"> Т.И. Кобзева</p> <p style="text-align: center;">«12» мая 2022 г.</p>

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

№ 1096
«09» 08 2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками ОКОУ «Железногорская школа для детей с ОВЗ» в соответствии с действующим законодательством и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Курской области на 2022-2024 годы в целях определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности в ОКОУ «Железногорская школа для детей с ОВЗ», усиления социальной защиты, повышения уровня жизни работников Учреждения образования.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ОКОУ «Железногорская школа для детей с ОВЗ» (далее Учреждение), устанавливающим условия труда, предоставление мер социальной поддержки работникам, их гарантий, компенсаций и льгот.

1.2. Сторонами Коллективного договора (далее - стороны) являются:

- от работодателей:

ОКОУ «Железногорская школа для детей с ОВЗ» в лице директора Учреждения Марченко Л.Г. (далее работодатель);

- от работников:

работники Учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее ППО).

1.3. Настоящий Коллективный договор является основным документом, определяющим в договорном порядке согласованные позиции Сторон.

1.4. Стороны договорились, что в соответствии со статьями 371 и 373 Трудового Кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение выборного профсоюзного органа (Приложение № 1). Форма участия работников в управлении Учреждением (согласие) предлагается выборным профсоюзным органом и определяется коллективным договором (ст. 53 ТК Российской Федерации). Порядок учета мнения устанавливается Приложением 2.

1.5. Стороны договорились о том, что коллективный договор Учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором. В коллективном договоре Учреждения с учетом особенностей 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 Коллективным договором (ст. 9 ТК Российской Федерации).

1.6. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются выстраивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально - трудовых отношений, соблюдать определенные коллективным договором обязательства и договоренности.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона вносит соответствующее представление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются в установленном порядке, являются неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.8. Стороны могут заключать иные соглашения в соответствии с ч.10 ст.45 Трудового Кодекса РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий не только на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их

интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

1.9. Стороны берут на себя обязательства не принимать решений, препятствующих выполнению данного Коллективного договора, совместно разрабатывают нормативные правовые акты, затрагивающие социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.10. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении отраслевыми знаками отличия членов профсоюза, профактива, выборных профсоюзных работников.

1.11. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.13. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действителен до заключения нового.

1.14. Текст коллективного договора размещается на официальном сайте Учреждения Gelez-ovz.ru.

2. Социальное партнёрство и координация действий сторон Коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны:

2.1.1. Признали необходимым деятельность на равноправной основе комиссии Учреждения по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров и заключению Договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля над ходом выполнения Договора (Приложение № 1). Срок полномочий комиссии - весь период действия Договора.

2.1.2. Стороны договорились, что в соответствии со ст. 371, 373 Трудового Кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Законами РФ и другими нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профсоюзом (Приложение № 2). Перечень соответствующих локальных нормативных актов определяется коллективным договором. Форма участия работников в управлении Учреждения – согласование выборного профсоюзного органа для членов профсоюза. (ст.53 ТК РФ).

2.1.3. Стороны договорились, что все решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменений, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий) и иные решения, так или иначе затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников Учреждения, принимаются по согласованию с Профсоюзом.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Принимать меры по повышению социального и профессионального статуса, уровня квалификации педагогических работников, кадрового потенциала Учреждения, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

2.2.2. Способствовать формированию в Учреждении с участием профсоюза системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.3. Стороны совместно принимают решения о ходатайстве в связи с присвоением почётных званий, награждении ведомственными и другими наградами членов профсоюза, профактива. Процедура рассмотрения кандидатур, представленных к награждению, проводится на основании принципов открытости и гласности, коллегиальности,

недопустимости дискриминации, объективности и всесторонней оценки профессиональных качеств, представленных для награждения работников.

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

2.2.5. Стороны считают необходимым определить состав комиссий, рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, распределению стимулирующей части заработной платы и премий и других, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.3.Продолжить совместную работу по сокращению и устранению избыточной отчётности.

2.4. Работодатель:

2.4.1.Обеспечивает участие представителей профсоюза в работе своих руководящих органов, предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размерах средней заработной платы по категориям персонала, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию, затрагивающую интересы работников.

2.4.2.Способствует сохранению социальной стабильности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, установлению партнёрских взаимоотношений работодателя с профсоюзным органом.

2.5. Профсоюз:

2.5.1.Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.5.2.Содействует в Учреждении к работе по проведению специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков работников.

3. Трудовые отношения

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

3.1.1. Трудовой договор - соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработанную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст.56 ТК РФ). Форма трудового договора предварительно согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору. (Приложение № 4)

3.1.2. Работодатель обеспечивает заключение в письменной форме, как правило, на неопределённый срок трудового договора (дополнительного соглашения) с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда (ст. 57 ТК РФ), как:

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

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

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, в соответствии с установленными в Учреждении показателями и критериями.

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

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений коллективного договора Учреждения. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, иными соглашениями являются недействительными и не могут применяться.

3.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

3.5. После заключения трудового договора работодатель обязан:

3.5.1. Вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 работникам, впервые поступившим на работу, обеспечить формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

3.5.2. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности (статья 62 ТК РФ)

3.6. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

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

3.6.2. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом

Минздравсоцразвития РФ от 26.08 2010г. № 761-н, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

3.7. Руководитель Учреждения ставит в известность первичную профсоюзную организацию и работников об изменении организационных или технологических условий

труда, если они могут вызвать изменение условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за 2 месяца до введения соответствующих изменений. Руководитель информирует ППО о намерении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее, чем за 3(три) календарных дня.

3.8. Стороны договорились не допускать расторжения трудовых отношений:

- с работниками, впервые поступившими на работу по полученной специальности, в связи с сокращением численности или штата Учреждения в течение трех лет;
- с руководителем Учреждения, их заместителями и главными бухгалтерами (если они являются членами профсоюза) при передаче образовательных учреждений из муниципальной собственности в государственную и, наоборот, без учета мнения выборного профсоюзного органа.

3.9. Стороны признают, что в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ № 196 от 9 ноября 2018 года Организации, осуществляющие образовательную деятельность вправе привлекать к реализации дополнительных общеобразовательных программ лиц, получающих высшее или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» в случае рекомендации аттестационной комиссии и соблюдения требований, предусмотренных квалификационными справочниками (п. 9 раздела «Общие положения» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Минздравсоцразвития РФ от №761-н от 26.08.2010г. №761-н с изменениями и дополнениям). «Лица, не имеющие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации (ст.84 ТК РФ), специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть приняты на работу по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения работодателю о возможности назначения работника в порядке исключения на соответствующую должность так же, как и лиц, имеющих специальную подготовку и стаж работы».

3.10. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации Учреждения. При массовом единовременном высвобождении работников (увольнение от 5 и более человек), при ликвидации или реорганизации Учреждения, работодатель обязан не позднее, чем за три месяца уведомить об этом первичную профсоюзную организацию, органы службы занятости, а также предупредить работников о возможном увольнении.

3.11. Не осуществлять в течение учебного года в Учреждении мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года. Проведение данных мероприятий возможно в конце учебного года.

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

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других случаях, предусмотренных локальными актами, коллективным договором Учреждения.

3.13. Руководитель информирует выборный профсоюзный орган о намерении расторгнуть трудовой договор с работником - членом профсоюза до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня.

3.14. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата работников наряду с

основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК Российской Федерации, могут иметь работники:

- имеющие почетные звания, правительственные награды, награжденные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет;
- члены одной семьи, супруги, работающие в Учреждении;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трёх лет работы;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет или ребёнка-инвалида;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях на основании ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной;
- не освобожденный от основной работы председатель первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

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

3.16. В случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения п.11ч.1ст.77 Трудового Кодекса РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.

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

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

3.18. В случае установления профсоюзным комитетом правовой и технической инспекциями труда обкома профсоюза нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений руководителем Учреждения, его заместителем учредитель обязан рассмотреть заявление (представление) согласно ст. 195 ТК Российской Федерации и сообщить о результатах заявителю.

3.19. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, реализующих основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие дистанционные образовательные технологии, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору предусматриваются технологии дистанционной работы в соответствии с образовательной программой.

3.19.1. На работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса РФ.

3.19.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, предусматривающими выполнение работником трудовой функции дистанционно, которые заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ, может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно

(непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3.19.3. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

3.19.4. Временный перевод на дистанционную работу осуществляются на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним.

3.19.5. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут определяться: режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе - продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно, условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте и т.д.

3.20. На основании п. п. 3-5 ст. 46 Федерального закона РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями) руководитель Учреждения имеет право допускать к занятию педагогической деятельностью:

- по основным общеобразовательным программам - лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогика» и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;

- по дополнительным общеобразовательным программам - лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения (соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем).

Порядок допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам утвержден приказом Министерства Просвещения РФ от 18.09.2020 г. №508.

3.21. Решение о допуске обучающегося к педагогической деятельности принимается работодателем на основании предоставленных документов, предусмотренных статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением документов об образовании и о квалификации, а также по результатам проведенного с ним собеседования. В случае принятия решения о допуске обучающегося к педагогической деятельности работодатель заключает с ним трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, вносит соответствующие сведения в имеющуюся трудовую книжку или формирует новую электронную трудовую книжку.

3.22. У приступившего к педагогической деятельности обучающегося статус молодого специалиста возникает с момента окончания им образовательной организации высшего образования и получения соответствующего документа об образовании.

3.23. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением в Учреждении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, в том числе в комиссии по трудовым спорам, в суде.

4. Оплата труда и нормы труда

Стороны договорились, что:

4.1. Порядок и условия оплаты труда работников регулируются Положением об оплате труда работников Учреждения с учетом содержания Примерного положения об оплате труда работников областных, бюджетных, казенных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного Постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 г. № 165 (с изменениями и дополнениями), нормативно-правовыми актами Курской области и аналогичными нормативными актами региональных органов власти по отраслевой системе оплаты труда с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 и последующие годы, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с профсоюзным комитетом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами. Работодатель обязуется заработную плату выплачивать в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: - заработная плата за первую половину месяца (аванс) - 23 числа текущего месяца; - заработная плата за вторую половину месяца - 8 числа, следующего за отчетным месяцем. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплату производить накануне этого дня. При заключении трудового договора работника знакомить с днями выплаты заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (Приложение № 5).

4.2. Согласно Положению об оплате труда работников Учреждения с учетом содержания Примерного положения об оплате труда работников областных, бюджетных и казенных, подведомственных комитету образования и науки Курской области по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного Постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 г. № 165 (с изменениями и дополнениями) Закону Курской области от 09.12.2013г. № 121-ЗКО « Об образовании в Курской области» за исключением работающих по совместительству предоставляется:

4.2.1. Единовременная выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости, (при наличии стажа работы в данном Учреждении не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы. За педагогическими работниками, перешедшими в другую государственную или муниципальную образовательную организацию Курской области по независящим от них обстоятельствам (сокращение численности или штата, ликвидация или организация, или реорганизация образовательного учреждения), право на данную выплату сохраняется, при условии, что данная выплата не производилась на прежнем месте работы.

4.2.2. Оплачиваемый отпуск на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией; защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию после

присвоения учетной степени кандидата, доктора наук производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок).

4.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то время его начала по желанию работника переносится на другой срок (ст.124 ТК РФ)

4.4. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, выплачивается дополнительная материальная помощь в размере до двух должностных окладов, установленных на день её выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50,55,60 лет);

4.5. При наличии свободных средств, выделенных на оплату труда педагогическим работникам школы (в соответствии со ст. 12 Закона Курской области от 09.12.2013 г. № 121 - ЗКО «Об образовании в Курской области») стороны договорились о сохранении следующих социальных гарантий:

✓ Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

Библиотечным работникам образовательной организации выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение, и учреждениях культуры.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет - 0,25.

Медицинским работникам образовательной организации выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение, и медицинских организациях. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет до 3 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 3 лет - 0,30.

✓ работникам, имеющим ведомственные награды Российской Федерации, образовательных организациях, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере до 20% должностного оклада (ставки) за счет утвержденных средств на оплату труда работникам образовательной организации.

4.6. Работодатель обязуется производить выплату заработной платы в строгом соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе за время ежегодного оплачиваемого отпуска, в период возможной приостановки работы.

4.7. В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения работодателем условий соглашений, коллективного договора в соответствии со ст. 414 ТК Российской Федерации работникам, участвующим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном объеме за весь период забастовки.

4.8. Стороны добиваются соблюдения единого порядка установления размеров ставок заработной платы (должностных окладов), сроков повышения (индексации) заработной платы для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп Учреждения.

4.9. Стороны договорились, что за Учреждением признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть направлены, в том числе на увеличение размера надбавок и доплат

стимулирующего характера, что должно отражаться в локальных нормативных актах Учреждения.

4.10. Работодатели с участием выборного профсоюзного органа:

4.10.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников Учреждения.

4.10.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников Учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- - обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
- - создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;
- - обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников, в том числе:
 - а) не допускать снижения уровня заработной платы работников, достигнутого в 2021 году;
 - б) выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда Учреждений, при проведении индексации должностных окладов (тарифных ставок) выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере;
- - размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П;
- - продолжительности рабочего времени, либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204);
- - положений, предусмотренных приложением к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388);
- - определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);
- - определения размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, в том числе размеров премий, на основе соответствующих Положений, определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения.

4.11. Учителям, выполняющим функции классного руководителя, наряду с доплатами выплачивается денежное вознаграждение в соответствии с Постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 года № 5, с учетом изменений и дополнений. Данная доплата является составной частью заработной платы педагогического работника и устанавливается на каждый учебный год. Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные

программы, на основании постановления Администрации Курской области от 14.05.2020 г. № 486-па выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей;

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

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

4.14. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников:

4.14.1. 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). Указанная оплата не включается в минимальный размер оплаты труда.

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

4.15. Стороны договорились, что работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется с письменного согласия работника.

4.16. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (части оклада(должностного оклада) рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.17. Оплата денежной компенсации дополнительных отпусков, предоставляемых в соответствии с трудовым законодательством работникам с ненормированным рабочим днём, производится в пределах фонда оплаты труда.

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

4.19. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. №822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008г., регистрационный № 11081).

4.20 Стороны считают необходимым сохранять педагогическим работникам размеров ставок заработной платы (окладов), должностных окладов с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия по заявлениям педагогических работников работодателям:

а) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не менее чем на 6 месяцев;

б) работникам, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, до

достижения пенсионного возраста;

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

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

д) сроком на 1 год в следующих случаях:

- при возвращении работника к педагогической деятельности;
- имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;
- имеющим ученую степень по профилю деятельности;
- победителям конкурсного отбора на денежное поощрение лучшим учителям образовательных организаций Курской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства;
- в связи с длительной нетрудоспособностью, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;
- перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнения по сокращению штатов;
- длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом;
- исполнения на освобожденной основе полномочий председателя первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа.

4.21. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется с письменного согласия работника.

4.22. Стороны договорились о выплате выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренном п.7 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора.

4.23. Стороны предусматривают обеспечение занятости работников в периоды отмены (приостановки) занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производя оплату труда педагогических работников из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса).

4.24. В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения работодателем условий соглашений, коллективных договоров в соответствии со ст.414 ТК РФ работникам, участвующим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном объеме за весь период забастовки.

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

5. Рабочее время и время отдыха

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

5.1. Режим работы Учреждения, продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, принятыми в соответствии с ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и иными нормативно правовыми актами. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем Учреждения с учётом мнения выборного профсоюзного органа и являются приложением к коллективному договору. (ст. 190 ТК Российской Федерации) (Приложение № 8).

5.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка заработной платы - 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в соответствии с должностью, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний), присутствия на которых для работников обязательно (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Для остальных категорий работников, руководителей учреждений образования норма рабочего времени - 40 часов.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в случаях:

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

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образования регулируется трудовым законодательством и иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе Уставом Учреждения, учебным расписанием, календарным графиком работы, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

5.3. Учебная нагрузка, в том числе объём внеурочной воспитательной работы, входящей в основную образовательную программу, выплата доплат и надбавок за выполнение дополнительных функциональных обязанностей, определяется и тарифицируется на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается только с их письменного согласия, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета. Окончательное распределение учебной нагрузки, утверждение тарификационных списков на учебный год должно быть завершено не позднее 5 сентября.

5.4. Стороны признают:

- при возложении на учителей Учреждения, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях;

- педагогическим работникам, работающим по совместительству в другом образовательном учреждении, может быть установлена учебная нагрузка в объеме половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной для них продолжительности рабочей недели; педагогическим работникам, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов работы в неделю, - 16 часов работы в неделю;

- учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями;

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

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

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

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

5.6. При составлении расписаний занятий работодатель исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

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

5.6.2. При составлении расписания учебных занятий не допускаются, по возможности, нерациональные затраты времени педагогических работников с тем, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность их работы и не образовывались длительные перерывы - «окна» (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 №536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

5.6.3. В целях повышения профессионального уровня педагогических работников руководитель Учреждения, по возможности, планирует для них в течение рабочей недели один из дней в качестве методического дня.

5.7. Учителям Учреждения, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работы:

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

5.8. Каникулярное время для педагогических работников считается рабочим в соответствии с его учебной нагрузкой. В этот период работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, не превышая их

учебной нагрузки. График выходов на работу должен быть составлен до начала каникул.

Во время осенних, зимних, весенних каникул учителям могут предоставляться свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярный период может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство в Учреждении и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Педагогическим работникам Учреждения в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом предоставляются выходные дни (ст. 153 ТК Российской Федерации). В этих случаях размер заработной платы работников не меняется.

5.9. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, профсоюзного комитета по письменному приказу (распоряжению) работодателя с оплатой труда в двойном размере, либо компенсируется предоставлением другого дня отдыха с согласия работника.

5.10. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются с письменного согласия работника при наличии приказа администрации и согласовании его с профсоюзным комитетом Учреждения.

5.11. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работника.

5.12. Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профсоюзного комитета.

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

5.14. В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации и приказа Минтруда России от 18.02.2013г. № 64 «О методических рекомендациях по разработке органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет» женщинам, имеющих детей до 18 лет предоставляются следующие льготы и преимущества:

- возможность обучения после отпуска по уходу за ребёнком с сохранением среднего заработка на период обучения;
- возможность работы по индивидуальному гибкому графику;
- предоставление преимущественного права на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время женщинам с детьми до 14 лет.

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

5.16. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.17. По письменному заявлению работника при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение работодателям рекомендуется осуществлять перенос части ежегодного оплачиваемого отпуска на период санаторно-курортного лечения с учетом времени в пути.

5.18. Педагогическим работникам Учреждения через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на отпуск до 1 года в соответствии с

Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 №644. (Приложение 3)

5.19. Стороны договорились, что могут предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска:

- медицинским работникам - 35 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 6 июня 2013 года №482);
- работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее 3-х календарных дней (Приложение 9).
- Ежегодный оплачиваемый отпуск одному из родителей, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством по письменному заявлению в удобное для него время, а также предоставление 4-х дополнительных выходных дней в месяц (не за счет свободного или методического дня работника), оплачиваемых в размере среднего заработка Фондом социального страхования в установленном порядке. Данная льгота распространяется на совместителей. Оплата замещения этого работника осуществляется в установленном законодательством порядке.

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

5.21. Работникам может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащим, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году;
- работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше; за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста.
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников и других случаях - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК Российской Федерации);
- работникам, имеющим детей, идущих в 1-й класс, а также идущих в 9-й и 11-й класс - 1 день.

5.22. Отпуск без сохранения заработной платы работникам предоставляется только по письменному заявлению и по решению работодателя (Статья 128 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.23. Работникам, являющимся председателями первичных профсоюзных организаций, не освобождённым от основной работы, может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 6 календарных дней.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- во время нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет

(ребёнка-инвалида до 18 лет);

- работникам, осуществляемых уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.25. Работодатель с учётом производственных возможностей может предоставлять другим работникам, помимо педагогических, дополнительные отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску, с оплатой за счёт имеющихся собственных средств, в том числе внебюджетных.

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

6. Повышение квалификации и аттестация педагогических кадров

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

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

6.3. С целью оптимизации оказания образовательных услуг, повышения квалификации руководящих, педагогических работников, Учреждение продолжает использовать практику договорных отношений. Условия договорных обязательств определяются сторонами.

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

6.5. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой Учреждением (Приложение № 6).

6.6. Стороны договорились способствовать расширению практики размещения материалов о результатах деятельности педагогов на сайтах образовательных организаций, собственных сайтах в информационно-коммуникационной сети «Интернет» с целью обеспечения возможности их получения и использования для оценки профессиональной деятельности, прохождения процедуры аттестации на квалификационную категорию в электронном виде, а также уменьшения отчетности педагогов, в соответствии с письмом Минобрнауки Российской Федерации (№ НТ-664/08), Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (№ 269) от 16 мая 2016 года "Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей".

6.7. Учитывая, что руководитель Учреждения является представителем работодателя, принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника, стороны считают нецелесообразным руководителю Учреждения входить в состав аттестационной комиссии, а также являться ее председателем.

6.8. Данному виду аттестации не подлежат следующие педагогические работники:

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

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков. Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта возможна не ранее чем через год после их выхода на работу. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение срока действия статуса молодого специалиста.

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

6.10. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета, в котором работает данный педагогический работник, если аттестуемый является членом профсоюза.

6.11. Аттестационная комиссия Учреждения дает рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

6.12. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

период нахождения в отпуске по уходу за ребенком. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

6.14. Квалификационная категория, присвоенная педагогическому работнику, сохраняется в течение срока ее действия:

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

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;

- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, утвержденную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.17. Аттестация на квалификационную категорию для педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, проводится по ходатайству педагогического совета Учреждения перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты всестороннего анализа профессиональной деятельности текущего аттестационного периода на основе пунктов 36, 37 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденного приказом

Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г. № 276, согласно принятым критериям и показателям оценки профессиональной компетентности педагогических работников образовательных организаций Курской области.

Данную льгота при проведении аттестации предоставляется следующим педагогическим работникам:

- имеющие государственные награды и почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный преподаватель»;
- имеющие отраслевые награды;
- работники, подтверждающие ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз;
- победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями образовательных организаций Курской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства.

6.18. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, должностной оклад, установленный работнику в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ними в прежнем размере до достижения пенсионного возраста по соответствующему заявлению работника работодателю.

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

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

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

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

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

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

- предстоящего в течение года увольнения работника по причине выхода на пенсию;

- не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости.

6.20. При определении оплаты труда педагогическим работникам рекомендуется учитывать установленную квалификационную категорию, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, а также при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ (деятельности) согласно «Перечню должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей» (Приложение № 7).

6.21. Педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию, но имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды,

полученные за достижения в педагогической деятельности, а также ученую степень по профилю деятельности, победителям конкурсного отбора на денежное поощрение лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование», победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства рекомендуется предусматривать размеры ставок заработной платы, должностных окладов, соответствующие размеры ставок (окладов), установленных для лиц, имеющих квалификационные категории, сроком на 1 год (Письмо Минобрнауки России № 08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 505 от 03.12.2014г. «О направлении разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденное Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014г. № 276).

6.22. Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель в соответствии с коллективным договором должен создать педагогическому работнику условия для ее прохождения, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности - обеспечивать за счет средств Учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. В соответствии с федеральным законодательством и законодательством Курской области об охране труда и необходимостью создания здоровых и безопасных условий работы стороны обязуются:

7.1.1. Способствовать осуществлению деятельности руководителя Учреждения по:

- функционированию и совершенствованию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса, своевременному качественному проведению системных мероприятий по управлению профессиональными рисками в соответствии со статьей 218 Трудового Кодекса Российской Федерации; приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 776н «Примерное положение о системе управления охраной труда», Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность», принятыми Минобрнауки России 25.08.2015 г. № 12-1077, приказом комитета образования и науки Курской области №1-19а от 20.01.2016г. «Об утверждении Положения «Система управления охраной труда и обеспечение безопасности образовательного процесса в государственных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении комитета образования и науки Курской области», аналогичными муниципальными нормативно-правовыми актами;

- своевременному и качественному проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (редакция, действующая с 1 января 2021 года), соблюдению законодательства и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда;

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

- повышению эффективности деятельности комиссий по вопросам охраны труда и оздоровления работников образования, созданных на паритетных началах с профсоюзной организацией;

- предоставлению установленных льгот, гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, работами в условиях, отличающихся от

нормальных, в соответствии с законодательством;

- организации проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, в соответствии со ст. 185, 220 Трудового кодекса Российской Федерации; (Приложение 11)

- обеспечению сертифицированной спецодеждой, спецобувью на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №997н от 9 декабря 2014 г., смывающими и (или) обезвреживающими средствами на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н в соответствии с типовыми отраслевыми нормами (Приложение № 10);

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

- обеспечение пожарной безопасности Учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Курской области;

- комплектации медицинских, учебных кабинетов, спортзалов, мастерских медицинскими аптечками в соответствии с Требованиями к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15.12.2020 № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам». Аптечки, произведенные (укомплектованные) до дня вступления в силу настоящего приказа, подлежат применению в течение срока их годности, но не позднее 31 августа 2025 года;

- оборудованию санитарно-бытовых помещений для работников и обучающихся (воспитанников) в соответствии с требованиями охраны труда и производственной санитарии;

7.1.2. Оказывать содействия в проведении технической инвентаризации здания и сооружения, принадлежащих Учреждению в целях их дальнейшей безопасной эксплуатации в соответствии с санитарными и строительными нормами и правилами, по включению Учреждения, нуждающихся в проведении капитального ремонта, в областную целевую программу «Развитие образования в Курской области на текущий финансовый 2022 год и на плановый период 2022 и 2024 годов».

7.1.3. Профсоюзный комитет организует работу уполномоченного по охране труда, который должен осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, пожарной, экологической безопасности, выполнением работодателя своих обязанностей в сфере охраны труда в соответствии со ст.370 ТК Российской Федерации. Производить регулярный анализ состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваний.

7.1.4. Разрабатывать мероприятия по улучшению условий труда и снижению производственного травматизма.

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

7.1.6. В связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19) в период режима повышенной готовности предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дней отдыха с учетом финансовых возможностей Учреждения (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по

регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021, протокол N 9).

7.1.7. Содействовать выполнению представлений и предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

7.1.8. Информировать друг друга обо всех несчастных случаях, произошедших в Учреждении, обеспечивать участие своих представителей в расследовании несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками. Принимать меры к недопущению сокрытия произошедших несчастных случаев;

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

7.2. Стороны добиваются выделения средств на охрану труда в размере не менее 0,2 % от эксплуатационных расходов на содержание Учреждения, а при наличии спонсорских средств - в размере 1 % от размера поступления этих средств. Данные средства используются на выполнение технических мероприятий, определенных Соглашением по охране труда: обеспечение бесплатной выдачи сертифицированной спецодежды, спецобуви, смывающих и обезвреживающих средств, согласно типовым нормам (Приложение № 13). Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 1 июня 2009 г. № 290н « Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (действуют до 01 сентября 2023 года).

7.3. Использовать возможность привлечения в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда части страховых взносов (до 20%), возвращенных из Фонда социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, аптек для оказания первой помощи, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, обучение по охране труда, мероприятия по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) а также возможности 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) согласно приказу Минтруда России от 14.07.2021 N 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами" в соответствии с федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования РФ на очередной финансовый год и на плановый период;

7.4. Стороны договорились, что:

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

Работодатель 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 целях реализации

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

7.4.2. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

- гарантии и компенсации:

- продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 (с изменениями на 29 мая 1991 года), ст. 92 ТК РФ и иных действующих нормативных правовых актов, устанавливающих соответствующие размеры компенсаций, в части, не противоречащей Трудовому Кодексу Российской Федерации;

- плата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

7.4.3. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются в соответствии с ТК РФ.

7.5. В случае ухудшения условий труда в Учреждении, грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, внештатные технические инспекторы труда, уполномоченные первичных профсоюзных организаций учреждений образования, вправе выходить с предложениями о приостановке выполняемых работ и устранении выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

7.6. Стороны договорились заключать ежегодно Соглашение по охране труда между администрацией Учреждения и профсоюзным комитетом, работать по выполнению данного Соглашения (Приложение № 13), разрабатывать и утверждать по согласованию с профсоюзным комитетом правила и инструкции по охране труда для работников школы.

7.7. Профсоюзный комитет принимает участие в конкурсах по охране труда среди образовательных учреждений.

8. Социальные гарантии и льготы, меры социальной поддержки

8.1. В соответствии с Законом Курской области «Об образовании в Курской области», работникам Учреждения устанавливаются следующие льготы:

- Работникам Учреждения предоставляется оплачиваемый отпуск на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией; защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию после присвоения учетной степени кандидата, доктора наук производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (тарифных ставок).

- Работникам Учреждения, признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, за счет средств областного бюджета возмещаются затраты на уплату процентов по кредитам, полученным в российских

кредитных организациях на приобретение или строительство жилья.

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

8.3. Работники Учреждения, признанные в установленном порядке беженцами, согласно ФЗ № 4528-1 «О беженцах» от 19.02.1993г. (с изменениями и дополнениями) имеют право на социальные льготы, гарантии и меры социальной поддержки, наравне с гражданами РФ, в соответствии с законодательством РФ и Курской области.

8.4. Руководитель Учреждения устанавливает надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) в течение года победителям региональных конкурсов профессионального мастерства в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

8.5. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в Учреждение, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

8.6. Стороны договорились:

- проводить работу по пропаганде здорового образа жизни, профилактике синдрома профессионального выгорания, оказание поддержки проведения массовых физкультурно-оздоровительных, спортивных и туристских мероприятий и т.д.;
- вручать премии и подарки членам Профсоюза к праздникам и юбилейным датам;
- оказывать материальную помощь на лечение и операции, в связи с бракосочетанием, рождением детей, стихийными бедствиями, несчастными случаями в семьях, в трудных жизненных ситуациях;

8.7. Поощрять за эффективную работу и поддержку председателя ППО, членов выборных органов ППО и руководителей, осуществляющих управление в Учреждении.

8.8 Предоставлять молодежи и их наставникам льготы и гарантии в соответствии с положениями раздела 10 настоящего Коллективного договора.

9. Социально-трудовые права и социальные гарантии молодых педагогов и их наставников

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

- по повышению престижа и статуса педагогического работника в обществе;
- закреплению молодых педагогов в образовательных организациях Курской области;
- содействию повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитию творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечению их правовой и социальной защищенности;

9.2. Поддерживать молодых талантливых педагогических работников через проведение профессионального конкурсов «Педагогический дебют» и «Призвание», дискуссионной площадки по проблемам молодых педагогов в рамках ежегодного августовского совещания и других мероприятий.

9.3. Стороны договорились о том, что:

9.3.1. Статус молодого специалиста сферы образования в Курской области устанавливается в течение года с момента получения им диплома об образовании (документа, подтверждающего право на осуществление педагогической деятельности) и действует в течение трёх лет, начиная со дня трудоустройства.

9.3.2. К молодым специалистам относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования

(далее учебные заведения) в возрасте до тридцати пяти лет, соответствующие следующим требованиям:

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

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

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

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

- призыва на срочную военную службу или направления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

- направления (поступления) в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;

- предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

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

9.4. Стороны считают необходимым:

9.4.1. Осуществлять меры социальной поддержки в соответствии со ст. 10 ЗКО «Об образовании в Курской области» и муниципальными нормативными актами выпускникам, окончившим образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим в государственных (муниципальных) образовательных организациях Курской области:

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

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

- повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы и коэффициент выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации и (или) профессиональные образовательные организации, поступившим на работу в ОКОУ «Железногорская школа для детей с ОВЗ», в течение первых трёх лет работы образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

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

9.4.3. Формировать и обучать резерв на руководящие должности из числа молодежи.

9.5. Стороны договорились, что работодатели в отношении молодых специалистов:

- При приёме 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.

- Не проводят аттестацию на соответствие занимаемой должности.

9.5.1. Направляют молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования

профессионально-личностного развития и социальной активности;

9.5.2. Информировать молодого специалиста, прибывшего на работу в Учреждение, о возможности получения всех льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами.

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

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

9.6. С целью формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, создания возможностей для транслирования инновационного педагогического опыта, содействия социально-профессиональной адаптации и развития индивидуальной траектории их профессионального роста стороны принимают меры для формирования эффективной системы наставничества в отрасли, для чего считают необходимым:

9.6.1. Рекомендовать включать в Положении об оплате труда Учреждения выплаты стимулирующего характера педагогам за эффективное наставничество в размере до 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9.6.2. Представлять лучших наставников к награждению ведомственной наградой Министерства Просвещения РФ, нагрудным знаком «Почетный наставник» согласно приказу Министерства Просвещения РФ №400 от 01.07.2021г. «О ведомственных наградах Министерства Просвещения РФ».

9.6.3. Учитывать критерий для оценивания работы руководителей и работников Учреждения – «Эффективная организация наставничества».

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

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

10.1. Стороны признают права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, членов профсоюза, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соглашениями между Учреждением и ПК, объединениями работодателей и профсоюзами на федеральном, областном уровнях, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставами общеобразовательных учреждений, настоящим Коллективным договором.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель, в соответствии с законодательством:

10.2.1. Обязан соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, как законного представителя интересов работников.

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

10.2.3. Своевременно рассматривает заявления, обращения, требования и предложения профсоюзного комитета и дает мотивированный ответ;

10.2.4. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами ППО, ежемесячное перечисление с расчетного счета Учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере одного процента. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.5. Предоставлять профсоюзному органу бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, уборкой и охраной, оборудованием и оргтехникой, необходимыми для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, средствами связи, Интернетом, в том числе для доступа в Единую электронную базу Профсоюза, электронного учета членов Профсоюза, бонусные программы лояльности, содержащие дополнительные льготы для членов Профсоюза; создания электронных страниц первичной профсоюзной организации на официальном сайте Учреждения; бесплатно предоставлять имеющиеся транспортные средства; содействовать в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников Учреждения о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и выполнении данного Соглашения.

10.3. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов профкома признается значимой для деятельности учреждения при аттестации поощрения работников. Работодатель за счет средств учреждения из стимулирующего фонда может устанавливать доплаты за организацию работ по созданию и поддержке социально - привлекательного имиджа образовательного учреждения, за содействие в предупреждении и эффективном разрешении конфликтов, создании благоприятного психологического климата в коллективе в целях сохранения и развития кадрового обеспечения Учреждения работникам, не освобожденным от основной работы и являющимися полномочными представителями работников в социальном партнерстве:

- председателю первичной профсоюзной организации - ежемесячно 25% ставки должностного оклада (при численности трудового коллектива от 60 до 100 человек);

- уполномоченному по охране труда - ежемесячно до 5 % ставки должностного оклада;

- поощрять материально и морально за хорошую общественную работу членов выборных органов Профсоюза.

10.4. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и наград ведомственными знаками отличия членов ППО.

10.5. Представители профсоюзного комитета входят в состав комиссий по социальному страхованию, по проверке готовности образовательного учреждения к новому учебному году и других.

10.6. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов, осуществляющих управление в сфере образования, представителей работодателя в уставную деятельность профсоюзных организаций.

10.7. Стороны согласились, что председатель профсоюзной организации, его заместители, 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 учёта мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ). Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.8. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзного комитета, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда и учебы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается (ст.3 ТК Российской Федерации).

10.9. При вынесении дисциплинарного взыскания председателю первичной профсоюзной организации, его заместителям, необходимо учитывать согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.10. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации учреждения, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) председателя

профкома (его заместителей) не освобожденных от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК Российской Федерации).

10.11. Не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профкома, кроме случаев ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

10.12. С учетом согласия профсоюзного комитета, в соответствии со ст.371, 373 Трудового Кодекса Российской Федерации, принимаются определенные решения и локальные нормативные акты (Приложение № 1).

10.13. Председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях Коллективного договора.

10.14. Первичная профсоюзная организация обязуется:

10.14.1 Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

10.14.2 Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде.

10.14.3 Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов первичной профсоюзной организации.

10.14.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей, развивать инновационные формы социальной поддержки членов профсоюза через деятельность потребительского кооператива, организацию льготного санаторно-курортного лечения и др., в том числе за счет средств профсоюзного бюджета.

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

10.14.6. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы.

10.14.7 Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования членов ППО о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации профсоюзного актива образовательного учреждения по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, издавать методические материалы в помощь профсоюзного комитета, размещать их на сайте образовательной учреждения Gelez-ovz.ru.

10.15. При наличии свободных средств, выделенных учреждением на оплату труда могут использоваться формы морального и материального поощрения в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет, в размере от 20 до 100 % тарифной ставки).

10.16. Из средств профсоюзного бюджета:

- оказывать материальную помощь членам ППО в связи с продолжительной болезнью и несчастными случаями в семьях;

- на долевых началах финансировать отраслевые областные, городские и районные конкурсы профессионального мастерства, культурные и спортивно - оздоровительные мероприятия;

- оказывать материальную помощь членам ППО в связи с юбилейными датами: 50, 55,60,65,70 лет;

- в случае смерти работника учреждения оказывать материальную помощь из профсоюзного бюджета.

- приобретать новогодние подарки для членов профсоюза.

- осуществлять культурно - массовую и физкультурно -оздоровительную работу в ПШО.
- оказывать материальную помощь членам профсоюза с учетом повышения заработной платы в случаях:
 - ✓ лечение в стационаре
 - ✓ дорогостоящего лечения
 - ✓ смерти близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец)

11. Контроль и ответственность за выполнение Коллективного договора

11.1. Стороны доводят текст Коллективного договора до сведения коллектива; соблюдают и реализуют достигнутые настоящим договором договоренности и несут предусмотренную законодательством ответственность за невыполнение его положений.

11.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется его сторонами, комиссией по регулированию социально - трудовых отношений.

11.3. Отчет о ходе выполнения настоящего Коллективного договора рассматривается на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета учреждения не реже одного раза в год и доводится до сведения коллектива.

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

13. Заключительные положения

Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового Коллективного договора.

От работодателя:

Директор
Областного казенного
общеобразовательного учреждения
«Железнодорожная школа для
детей с ограниченными
возможностями здоровья»
И.И. Марченко

«12» мая 2022 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Областного казенного
общеобразовательного учреждения
«Железнодорожная школа для детей с
ограниченными возможностями
здоровья»

Кобзева Т.И. Кобзева

«12» мая 2022 г.

Согласовано
Протоколом № 44 от «11» мая 2022г
заседания профсоюзного комитета
Областного казенного общеобразовательного
учреждения
« Железнодорожная школа для детей с
ограниченными возможностями здоровья»
Председатель ППО Кобзу Т.И.Кобзева

Утвержден
Приказом № от «11» мая 2022г
Областного казенного общеобразовательного учреждения
« Железнодорожная школа для детей с
ограниченными возможностями здоровья»
Директор Т.И. Марченко



Учёт мнения представительного органа работников

Работодатели принимают локальные нормативные акты в соответствии с коллективными договорами и учётом мнения профсоюзного органа в следующих случаях:

1. При установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу (ст.147 ТК РФ).
2. При привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных пп.1-3 ст.99 ТК РФ.
3. При составлении графиков работы, расписаний учебных занятий в соответствии со ст.103 ТК РФ.
4. При принятии работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ).
5. При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к абзацам 1-3 ст.113 ТК РФ.
6. При составлении графиков отпусков (ст.123 ТК РФ).
7. При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии со ст.135 ТК РФ.
8. При утверждении формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ).
9. При установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (ст.116 ТК РФ).
10. При определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ).
11. При предоставлении работникам с ненормированным рабочим днём ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности (ст.119 ТК РФ).
12. При установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144 ТК РФ).
13. При установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ).
14. При установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ).
15. При определении систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ).
16. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ).
17. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ).
18. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника,

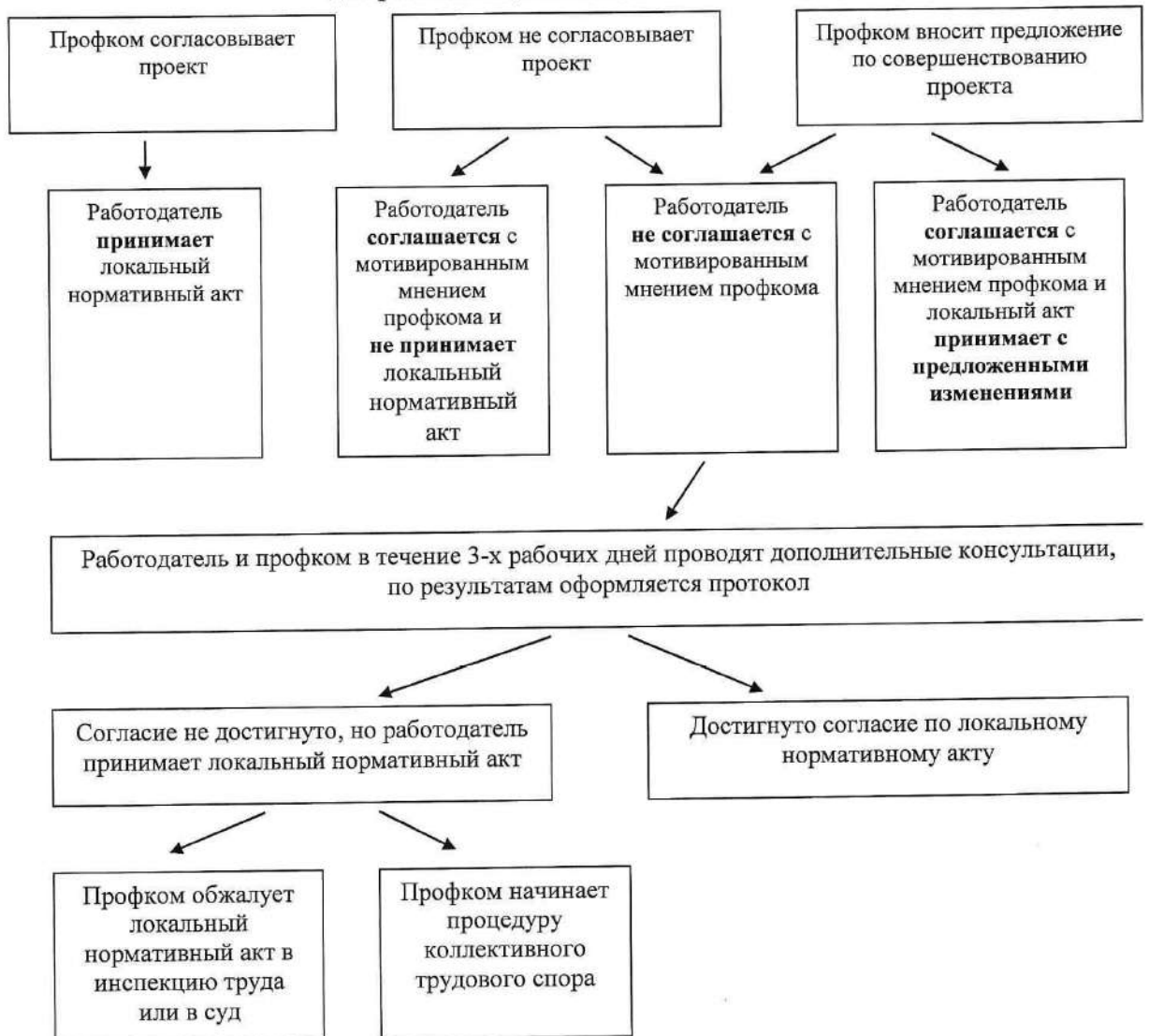
ходатайству его непосредственного руководителя ли представительного органа работников (ст.194 ТК РФ).

19. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст.195 ТК РФ).
20. При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).
21. При разработке и утверждении инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ).
22. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2 подпункта «б» пункта 3 и пункту 5 ст.81 Трудового Кодекса РФ (ст.82 ТК РФ). Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст.82 ТК РФ).

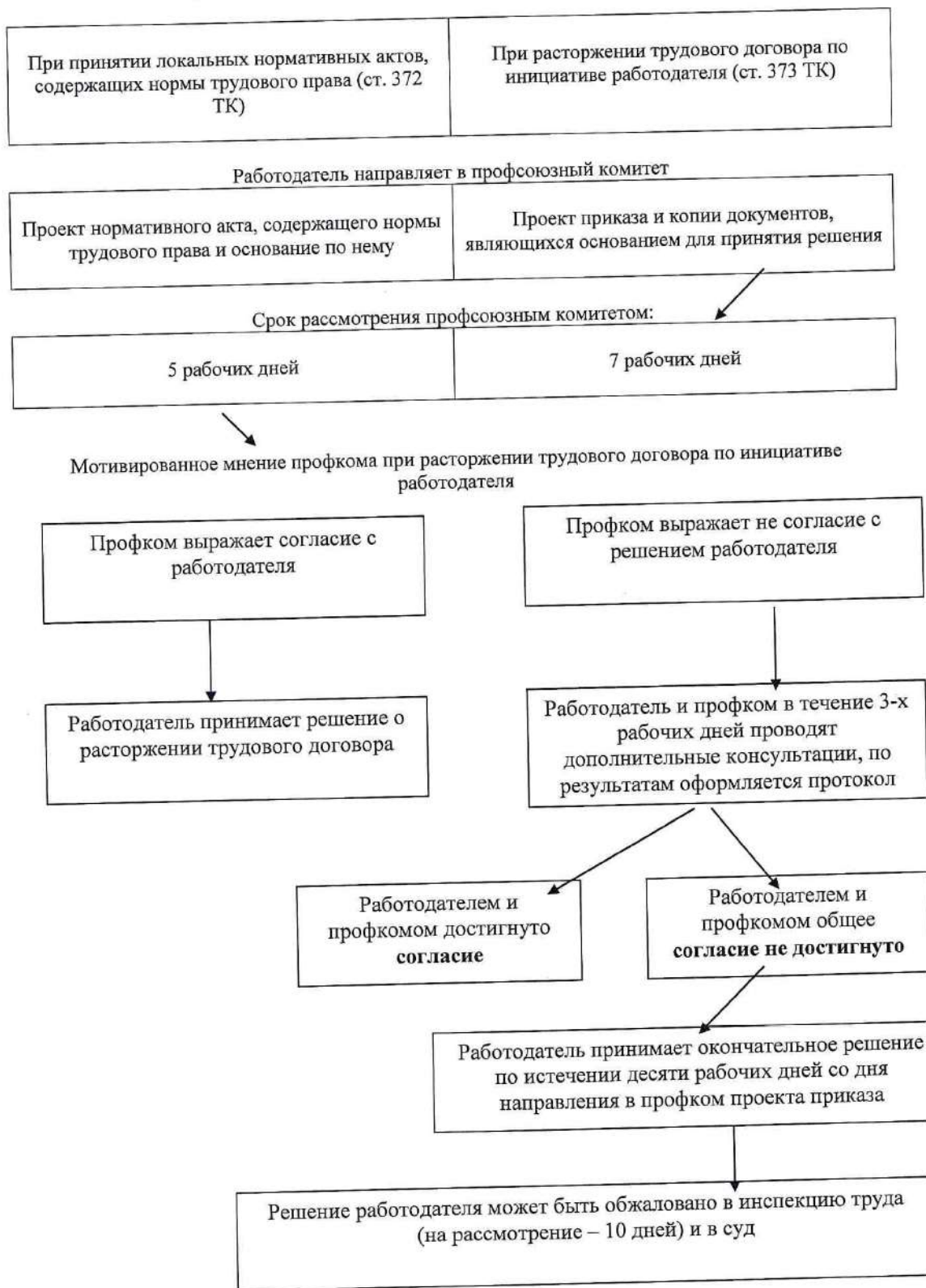
Согласовано
Протоколом № 44 от «11» мая 2022г
заседания профсоюзного комитета
Областного казенного общеобразовательного
учреждения
« Железнодорожная школа для детей с
ограниченными возможностями здоровья»
Председатель ППО *Кобзева* Т.И.Кобзева

Утвержден
Приказом № от «11» мая 2022г
Областного казенного общеобразовательного учреждения
« Железнодорожная школа для детей с
ограниченными возможностями здоровья»
Директор *Марченко* И.Г. Марченко

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



Порядок учёта мнения выборного профсоюзного органа



Согласовано
Протоколом № 44 от «11» мая 2022г
заседания профсоюзного комитета
Областного казенного общеобразовательного
учреждения
« Железнодорожная школа для детей с ограниченными
возможностями здоровья»

Председатель ППО *Кобзев* Т.И.Кобзева

Утвержден
Приказом № от «11» мая 2022г

Областного казенного
общеобразовательного учреждения
« Железнодорожная школа для детей с
ограниченными возможностями здоровья»
Директор Л.Г. Марченко



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
Областного казенного общеобразовательного учреждения
«Железнодорожная школа для детей с ограниченными возможностями здоровья»
длительного отпуска сроком до 1 года

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных организаций, подведомственных Комитету образования и науки Курской области и в отношении которых Комитет образования и науки осуществляет полномочия учредителя.

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

2. Руководитель образовательной организации при наличии условий вправе, по согласованию с профсоюзным комитетом, предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы менее 10 лет.

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается образовательным учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

4. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

4.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работа в указанных органах предшествовала педагогической работе, составляла не более трех месяцев;

4.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

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

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

- переход работника в установленном порядке из одной образовательной организации в другую, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;
- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;
- поступление на работу в образовательную организацию после освобождения от работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных организациях за рубежом, образовательных организациях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

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

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

8. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаются руководителю образовательной организации до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.

9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация образовательной организации предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») по соответствующим должностям;
- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом образовательной организации.

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

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

Если замещение описанным способом осуществить не представляется возможным, то руководитель образовательной организации вправе заключить срочный трудовой договор

с работником другой организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») по замещаемым должностям.

10. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель образовательной организации совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

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

11. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 10, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом организации вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность.

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

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

13. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении, на основании листа по временной нетрудоспособности.

14. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, не подлежит оплате. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или, по согласованию с администрацией образовательной организации, переносится на другой срок.

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

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

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

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

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

20. Длительный отпуск может быть разделен на части по предварительному согласованию между работодателем и работником.

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

22. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску по заявлению работника с работодателем.
23. Работникам-совместителям, работающим в организациях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период. Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.
24. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательной организации в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.
25. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.
26. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательной организации, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением. Приказ доводится до сведения работника по росписи.
27. Руководитель образовательного учреждения имеет право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом он рассматривается в статусе «работника», а органы, осуществляющие управление в сфере образования муниципальных районов и городских округов Курской области, - «работодателей».
28. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Время работы в ниже перечисленных должностях засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на получение длительного отпуска, независимо от объема преподавательской работы:


- Учитель
- Учитель-дефектолог
- Учитель-логопед
- Преподаватель-организатор ОБЖ
 - Педагог дополнительного образования
 - Концертмейстер
- Музыкальный руководитель
- Воспитатель (включая старшего)
 - Тьютор

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

- Директор, начальник образовательного учреждения, заведующий образовательным учреждением
- Заместитель директора, заместитель начальника образовательного учреждения, заместитель заведующего образовательным учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом
- Заведующий, заместитель заведующего кабинетом, логопедическим пунктом
- Социальный педагог
- Педагог-психолог
- Педагог-организатор
- Старший вожатый

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

- не менее 240 часов – в учреждениях начального и среднего профессионального и соответствующего дополнительного образования;
- не менее 6 часов в неделю – в образовательных учреждениях

Согласовано
Протоколом № 44 от «11» мая 2022г
заседания профсоюзного комитета
Областного казенного общеобразовательного
учреждения
« Железногорская школа для детей с
ограниченными возможностями здоровья»
Председатель ППО  Т.И.Кобзева

Утвержден
Приказом № от «11» мая 2022г

Областного казенного
общеобразовательного учреждения
« Железногорская школа для детей с
ограниченными возможностями здоровья»
Директор  Н.Г. Марченко



ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

г. Железногорск
(город, населенный пункт)

« _____ » _____ 20__ г.

ОКОУ « Железногорская школа для детей с ОВЗ», в лице директора **Марченко Любови Гавриловны**, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и именуемый(-ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1.1. Настоящий трудовой договор регулирует отношения между «Работодателем» и «Работником», связанные с выполнением «Работника» обязанностей по должности:

_____ (наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

2. Работник принимается на работу: в ОКОУ «Железногорская школа для детей с ОВЗ», в дальнейшем Учреждение.

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретный филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Настоящий трудовой договор является договором _____ (основной, по совместительству)

4. Настоящий трудовой договор заключается на:

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

5. Работнику устанавливаются следующие условия труда (указать)

_____ (нормальные, вредные и опасные, неблагоприятные)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с « _____ » _____ 20__ г.

7. Дата начала работы «__» _____ 20__ г.

8. Трудовой договор с «Работником» заключен _____
(наличие испытательного срока)

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

1. Работодатель имеет право:

- осуществлять контроль за деятельностью «Работника» и требовать от него добросовестного исполнения должностных обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, и обязанностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Курской области, Уставом Учреждения;
- принимать в установленном порядке решения о направлении «Работника» в служебные командировки;
- поощрять и привлекать «Работника» к дисциплинарной и материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- за совершение дисциплинарного проступка, то есть – за неисполнение или ненадлежащее исполнение «Работником» по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, «Работодатель» имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
 - а) замечание;
 - б) выговор;
 - в) увольнение по соответствующему основанию;
 - г) иные дисциплинарные взыскания, предусмотренные законодательством Российской Федерации.
- осуществлять подбор и расстановку кадров, осуществлять в установленном порядке прием на работу, а также заключать трудовые договора;
- изменять, дополнять и прекращать (расторгать) настоящий трудовой договор в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством и настоящим трудовым договором;

- утверждать в установленном порядке структуры и штатное расписание Учреждения, должностные инструкции, положения о структурных подразделениях, а также филиалах и представительствах Учреждения (при их наличии), разрабатывать, принимать и подписывать приказы и иные локальные нормативные акты Учреждения, в том числе содержащих нормы трудового права, устанавливающих системы оплаты труда;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;
- защищать свои трудовые права, свободы и законные интересы всеми не запрещенными законом способами.

2. Работодатель обязан:

- соблюдать условия настоящего договора;
- обеспечивать Работнику условия труда, необходимые для его эффективной работы;
- устанавливать с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения целевые показатели эффективности работы Работника в целях его стимулирования;
- устанавливать заработную плату работникам Учреждения в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда, обеспечивать выплату в полном размере и в установленные сроки заработной платы, пособий и иных выплат работникам Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обеспечивать разработку в установленном порядке правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, требовать соблюдения Работником Учреждения и лично соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, правила пожарной безопасности, а также положения иных локальных нормативных актов Учреждения;
- обеспечивать эффективную деятельность Учреждения и его структурных подразделений, организацию образовательной, административно-хозяйственной (организационно-хозяйственной), финансовой и иной деятельности Учреждения, постоянную работу над повышением качества предоставляемых Учреждением услуг (выполняемых им работ);
- соблюдать при исполнении должностных обязанностей требования законодательства Российской Федерации и Курской области, нормативных правовых актов Российской Федерации, Курской области, правовых актов (приказов и иных локальных нормативных актов) комитета образования и науки Курской области, Устава Учреждения, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения и настоящего трудового договора;
- создавать и поддерживать в коллективе Учреждения благоприятный деловой и морально-психологический климат, соблюдать нормы и правила делового общения, профессиональной этики;

IV. Рабочее время и время отдыха

1. В рабочее время педагогических работников включается учебная, воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная и коррекционная работа с обучающимися, творческая и исследовательская работа, методическая, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, родителями (законными представителями).

2. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку)

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

3. Режим рабочего времени и времени отдыха работнику организации, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового

законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

5. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью - _____ в связи с проживанием в зоне ЧАЭС

6. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

7. По письменному заявлению Работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, при наличии финансовых возможностей учреждения может быть заменена денежной компенсацией на основании приказа Учреждения

V. Показатели эффективности и результативности деятельности работника.

Эффективность и результативность деятельности «Работника» в целях его стимулирования по итогам работы оценивается «Работодателем» за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ исходя из следующих критериев:

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки качества труда	Стимулирующая надбавка %

VI. Оплата труда и другие выплаты, осуществляемые в рамках трудовых отношений.

20. Заработная плата «Работника» состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

а) Должностной оклад «Работнику» устанавливается в размере за ставку (____ часов в неделю) _____ рублей в месяц;

б) «Работнику» в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения и в соответствии с законодательством Российской Федерации и Курской области могут устанавливаться выплаты компенсационного характера и следующие выплаты:

- персональный повышающий коэффициент за специфику работы _____ руб.

- персональный повышающий коэффициент по перечню конкретных видов работ _____ руб.

21. Согласно Положения «Об оплате труда работников ОКОУ «Железнодорожная школа для детей с ОВЗ», на основании протоколов решения комиссии по определению величины выплат стимулирующего характера, приказа по Учреждению, могут устанавливаться надбавки к должностному окладу, согласно показателей эффективности и результативности деятельности работника раздела V (трудового договора).

Ежемесячные постоянные выплаты стимулирующего характера: нет.

22. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

22.1. Заработная плата выплачивается «Работнику» в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

22.2. Заработная плата перечисляется образовательным учреждением на указанный счет в банке.

VII. Социальное страхование и социальные гарантии, предоставляемые «Работнику»

23. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании.

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором раздела 2 пункта 2.

VIII. Изменение и прекращение трудового договора

1. Изменения вносятся в настоящий трудовой договор по соглашению Сторон, оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

2. «Работник» имеет право досрочно расторгнуть настоящий трудовой договор, предупредив об этом «Работодателя» не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

5. Настоящий трудовой договор может быть прекращен в соответствии со статьей 77 Трудового кодекса Российской Федерации:

1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);

2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 настоящего Кодекса);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

IX. Заключительные положения

1. Настоящий трудовой договор вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами.
Трудовая книжка и личное дело «Работника» ведутся и хранятся в Учреждении.
2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, «Работодатель» и «Работник» руководствуются непосредственно трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.
3. Споры и разногласия, возникшие в отношении настоящего трудового договора, разрешаются по соглашению Сторон, а при невозможности достижения согласия в соответствии с законодательством Российской Федерации.
4. В соответствии со статьей 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации «Работник» имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).
5. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
<u>ОКОУ «Железнодорожная школа для детей с ОВЗ»</u> (наименование организации)	_____
Адрес (место нахождения): 307170 г. Железнодорожск Курская область ул. Ленина д. 15	(ф. и. о.)
ИНН 4633012233	Адрес места жительства _____
Тел: (47148) 2-12-25	Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) серия _____ № _____
	кем выдан: _____
	дата выдачи « » _____ г.
<u>Директор</u> _____ <u>Марченко Л.Г.</u>	_____
(должность) (подпись) (ф. и. о.) (подпись)	

Работник получил один экземпляр
настоящего трудового договора

(дата и подпись работника)

Приложение № 5

Согласовано
 Протоколом № 44 от «11» мая 2022г
 заседания профсоюзного комитета

Областного казенного общеобразовательного учреждения
 « Железногорская школа для детей с
 ограниченными возможностями здоровья»

Председатель ППО Кобзева Т.И.Кобзева

Утвержден
 Приказом № от «11» мая 2022г

Областного казенного общеобразовательного учреждения
 « Железногорская школа для детей с
 ограниченными возможностями здоровья»

Директор Л.Г. Марченко



РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

Организация: ОКОУ Железногорская школа ОВЗ
 Подразделение:

К выплате:
 Должность:
 Оклад
 (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период
		Дни	Часы				
Начислено:						Удержано:	
						Выплачено:	

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники школы реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и школа, как юридическое лицо – работодатель, представляемый директором школы.

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

2.3. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев, а для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера – не свыше 6 месяцев.

2.4. К педагогической деятельности в общеобразовательном учреждении не допускаются лица без педагогического образования, лица, которым педагогическая деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются федеральными законами.

2.5. При приеме на работу (заключение трудового договора) работник обязан представить администрации следующие документы:

- медицинское заключение о состоянии здоровья;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- копию ИНН;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ о соответствующем образовании;
- справка из органов внутренних дел об отсутствии судимости.
- копия военного билета (для военнообязанных)

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.6. Запрещается требовать от лиц при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.7. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора (контракта) в письменной форме между работником и представителем администрации. Один экземпляр передается работнику, другой хранится в школе.

2.8. После подписания трудового договора (контракта) администрация издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (контракта). В нем должны быть указаны наименование должности в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием и условия оплаты труда.

2.9. Перед допуском к работе вновь поступившего работника администрация обязана:

- ознакомить работника с его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка, проинструктировать его по правилам техники безопасности,

производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажей в журнале ТБ.

2.10. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке; на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.11. На каждого работника общеобразовательного учреждения ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, дополнения к личному листку, автобиографии, копии документов об образовании, материалов по результатам аттестации, заявления о приеме на работу, копии приказа о приеме на работу, трудового договора, согласия на обработку персональных данных, копии документов о наградах. После увольнения работника его личное дело хранится в архиве общеобразовательного учреждения в течение 75 лет.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. Трудового кодекса Российской Федерации). Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно администрацию общеобразовательного учреждения за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по общеобразовательному учреждению. По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.13. В день увольнения администрация общеобразовательного учреждения производит с работником полный денежный расчет и выдает ему трудовую книжку с внесенной в нее запись об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

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

III. Основные обязанности и права работников

3.1. Работник учреждения имеет право и несет обязанности, предусмотренные условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и, для соответствующих категорий работников, другими статьями ТК РФ.

3.2. Работники общеобразовательного учреждения обязаны:

- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения администрации школы, обязанности, возложенные на них уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;
- соблюдать дисциплину труда — основу порядка в школе, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями обучающихся и членами коллектива; знать и уважать права участников образовательного процесса, соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;
- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах, соблюдать правила общежития;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь и укреплять собственность общеобразовательного учреждения (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т. д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у обучающихся (воспитанников) бережное отношение к имуществу;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- приходить на работу за 15 минут до начала своих уроков по расписанию;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

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

3.4. Педагогические работники общеобразовательного учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых общеобразовательным учреждением. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники общеобразовательного учреждения обязаны немедленно сообщить администрации.

3.5. Приказом директора общеобразовательного учреждения в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами и мастерскими, учебно-опытными участками и др.

3.6. Педагогический работник обязан:

- Со звонком начинать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.
- Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и обучающихся.
- К первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.
- Безусловно выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.
- Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.
- Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы, планы воспитательной работы составляются один раз в год.
- Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год родительские собрания.
- Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

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

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

3.8. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию. Как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

3.9. Работник учреждения имеет право на:

- Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- Отдых установленной продолжительности;
- Полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- Объединение, включая право на создание профсоюзов;
- Защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- Обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством.

3.10. Педагогические работники имеют право:

- Участвовать в управлении учреждением (обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка; быть избранным в Совет школы; принимать решения на заседаниях педагогического совета; принимать решения на общем собрании коллектива педагогического учреждения);
- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники, методы оценки знаний обучающихся не противоречащие нормативным документам;
- проходить аттестацию на любую квалификационную категорию;
- работать по сокращенной 36-часовой рабочей неделе; не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использовать длительный до одного года отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности, педагогической нагрузки, установленной до его ухода в длительный отпуск (при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных классов (групп)); пользоваться ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней;
- подвергнуться дисциплинарному расследованию нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения только по жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.
- получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, учредителем, а также Коллективным договором;
- работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

IV. Основные обязанности и права администрации

4.1. Администрация общеобразовательного учреждения обязана:

- обеспечивать соблюдение работниками общеобразовательного учреждения обязанностей, возложенных на них уставом общеобразовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка;
- своевременно и в полном размере оплачивать труд работников;

- создать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, поощрять передовых работников с учетом мнения трудового коллектива, Совета школы, повышать роль морального и материального стимулирования труда, создать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения ими своих полномочий;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении общеобразовательного учреждения, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности;
- своевременно рассматривать замечания работников; правильно организовать труд работников общеобразовательного учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место для образовательной деятельности;
- обеспечить исправное состояние оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;
- обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников общеобразовательного учреждения, проводить аттестацию на соответствие занимаемой должности заместителей директора, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- обеспечить соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива;
- не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;
- создать нормальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т. д.);
- своевременно производить ремонт общеобразовательного учреждения, добиваться эффективной работы технического персонала;
- обеспечивать сохранность имущества общеобразовательного учреждения, его сотрудников и обучающихся;
- обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы;
- чутко относиться к повседневным нуждам работников общеобразовательного учреждения, обеспечивать предоставление им установленных льгот и преимуществ, при возможности содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий.

4.2. Директор учреждения имеет право:

- Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
- Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.
- Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов учреждения.
- Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке.
- Представлять учреждение во всех инстанциях.
- Распоряжаться имуществом и материальными ценностями в рамках законодательства.
- Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.

- Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.
- Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения. Перечень локальных актов, издаваемых с учетом мнения профсоюзного комитета, утвержден Коллективным договором.
- Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.
- Контролировать совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной, воспитательной работе деятельность учителей и воспитателей, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов воспитательных мероприятий.
- Назначать классных руководителей, председателей методических объединений.
- Решать другие вопросы, отнесенные к деятельности Школы, Совета Школы, Попечительского совета.

4.3. Администрация общеобразовательного учреждения несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в школе и участия в мероприятиях, организуемых общеобразовательным учреждением. Обо всех случаях травматизма сообщать в соответствующие органы образования в установленном порядке.

V. Рабочее время и его использование. Время отдыха.

- 5.1. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом общеобразовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка. В школе может быть установлена пяти- или шестидневная рабочая неделя с двумя или одним выходным днем соответственно.
- 5.2. Продолжительность рабочего времени работников школы устанавливается равно 40-часовой рабочей недели с 8 часов 30 минут до 17 часов 00 минут, с перерывом с 12:00 часов до 12:30 часов при пятидневной рабочей недели.
- 5.3. Норма часов преподавательской работы устанавливается за ставку – 18 часов; учителей-логопедов, учителей-дефектологов – 20 часов.
- 5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
- для педагогических и медицинских работников – не более 36 часов в неделю;
 - для воспитателей – не более 25 часов в неделю;
 - для работников-инвалидов I или II групп – не более 35 часов в неделю.
- 5.5. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час в дни накануне праздничных дней для работников с 40-часовой рабочей неделей.
- 5.6. Сторожа работают по графику, утвержденному директором школы, который доводится до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие: в будние дни с 19:00 часов до 7:00 часов, в выходные и праздничные дни с 7:00 часов до 19:00, с 19:00 до 7:00, с отдыхом и приемом пищи в рабочее время в комнате техперсонала.
- 5.7. Для дворника во время уборки территории в зимнее время предоставляется перерыв для обогрева и отдыха в специально отведенном помещении, включенный в рабочее время.
- 5.8. Продолжительность рабочего дня медицинского персонала определяется графиком сменности, составляемых с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.
- 5.9. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

- объем учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности с учетом квалификации учителей и объема учебной нагрузки;
- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении числа обучающихся и класс-комплектов .

5.10. Администрация общеобразовательного учреждения обязана организовать учет явки работников школы на работу и ухода с работы.

5.11. Работа в праздничные и выходные дни запрещена. Привлечение отдельных работников общеобразовательного учреждения (учителей, воспитателей и др.) к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу директора общеобразовательного учреждения.

5.12. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.13. Не привлекаются к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины, работники, имеющие детей в возрасте до 3 лет.

5.14. Время каникул, несовпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников в соответствии с их педагогической нагрузкой. В эти периоды они привлекаются администрацией общеобразовательного учреждения к педагогической и организационной работе.

5.15. Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из учебной нагрузки тарификации.

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

5.17. В дни недели свободные для работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, присутствие их не требуется.

5.18. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. Функциональные обязанности работников отражены в должностных инструкциях учреждения.

5.19. Рабочий день учителя начинается за 10 минут до начала его уроков. После начала урока и до его окончания учитель и обучающиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет прав оставлять обучающихся без надзора в период учебных занятий.

5.20. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы общеобразовательного учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, как правило, предоставляются в период летних каникул.

Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск сроком 56 календарных дней.

График отпусков утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников под роспись.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащим, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году;
- работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше; за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста.
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников и других случаях - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК Российской Федерации);
- работникам, имеющим детей, идущих в 1-й класс, а также идущих в 9-й и 11-й класс – 1 день.

5.22. Предоставление отпуска директору школы оформляется приказом по соответствующему органу образования, другим работникам — приказом по общеобразовательному учреждению.

5.23. Педагогическим и другим работникам общеобразовательного учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, заменять друг друга без ведома администрации общеобразовательного учреждения;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен; удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещениях и на территории общеобразовательного учреждения; освобождать обучающихся от школьных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам.

5.24. Администрации учреждения запрещается:

- привлекать обучающихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренных образовательной программой и не связанным с обучением и воспитанием. При этом разрешается освобождать обучающихся по заявлению их родителей для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах и других мероприятиях при условии обеспечения контроля, надзора и

иных разумных мер безопасности с учетом возраста и индивидуальных особенностей;

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.25. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более чем 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурства составляется на определенный период и утверждается директором школы, вывешивается в учительской.

5.26. Заседания школьных методических объединений учителей и воспитателей проводятся не чаще 2 раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже 1 раза в год, классные – не реже 4 раз в год.

5.27. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия школьных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания – полутора часов, собрания школьников – одного часа, занятия кружков, секций от 45 минут до полутора часов.

VI. Поощрение за успехи в работе

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

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- выдача премий;
- награждение почетными грамотами;

В школе могут применяться и другие поощрения.

6.2. За особые заслуги работники общеобразовательного учреждения представляются вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников народного образования, и присвоения почетных званий.

6.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

6.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), Уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), уставом общеобразовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка. За прогул (в том числе за отсутствие на

рабочем месте более четырех часов подряд в течение рабочего дня) без уважительной причины администрация общеобразовательного учреждения применяет дисциплинарное взыскание, предусмотренное выше. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

7.4. Дисциплинарное взыскание налагается только директором школы. Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

7.5. Дисциплинарные взыскания на директора накладываются учредителем.

7.6. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания; в этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение. Дисциплинарное взыскание применяется администрацией не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после 6 месяцев, прошедших со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения и (или) Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника.

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

7.9. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объясняется работнику под расписку в трехдневный срок. Приказ доводится до сведения работников школы в случаях необходимости защиты прав и интересов обучающихся.

7.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные выше, не применяются.

7.11. Трудовой коллектив имеет право на выражение недоверия любому члену администрации и ходатайство в вышестоящих органах о его замене.

VIII. Требования охраны труда.

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на директора школы.

8.2. Директор школы обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов работ;
 - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;
 - организовывать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников;
 - недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
 - информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих рисках повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
 - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
 - расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
 - выполнение предписаний должностных лиц, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
 - наличие комплекта нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда.
- 8.3. Все работники учреждения обязаны:**
- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий;
 - немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания;
 - проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры.

IX. Заключительные положения

- 9.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа школы.
- 9.2. С Правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в школу работник под роспись до начала выполнения его трудовых обязанностей.
- 9.3. Экземпляр Правил вывешивается в учительской.

Согласовано
 Протоколом № 44 от «11» мая 2022г
 заседания профсоюзного комитета
 Областного казенного общеобразовательного
 учреждения
 « Железногорская школа для детей с
 ограниченными возможностями здоровья»
 Председатель ППО  Т.И.Кобзева


Утвержден
 Приказом № от «11» мая 2022г
 Областного казенного общеобразовательного учреждения
 « Железногорская школа для детей с
 ограниченными возможностями здоровья»
 Директор  П.Г. Марченко



**Перечень должностей работников
 ОКОУ «Железногорская школа для детей с ОВЗ»
 с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного
 дополнительного оплачиваемого отпуска**

№ п/п	Должность работника	Количество дней
1	Главный бухгалтер	7
2	Ведущий бухгалтер	5
3	Заместитель директора по АХР	7
4	Водитель автомобиля	5
5	Секретарь	3
6	Инспектор по кадрам	3
7	Председатель первичной профсоюзной организации	5

Статья № 101, 119 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Согласовано
 Протоколом № 44 от «11» мая 2022г
 заседания профсоюзного комитета
 Областного казенного общеобразовательного
 учреждения
 « Железнодорожная школа для детей с
 ограниченными возможностями здоровья»
 Председатель ППО  Т.И.Кобзева

Утвержден
 Приказом № 11 от «11» мая 2022г
 Областного казенного общеобразовательного учреждения
 « Железнодорожная школа для детей с
 ограниченными возможностями здоровья»
 Директор  Л.Г. Марченко

Типовые нормы

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утверждены Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ № 997н от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением») (извлечения)

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение специальной одежды, и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (шт., пары, компл.)
1.	Водитель	При управлении автобусом, легковым автомобилем Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 12 пар дежурные

2.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3.	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий зеленого строительства; рабочий по благоустройству; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой <i>или</i> очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
5.	Сторож (вахтёр)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
6.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
--	--	-------------------------------------------------	--------

Специальные одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты выдаются по этим нормам во всех отраслях экономики независимо от профиля и ведомственной подчиненности организаций, если эти средства не предусмотрены соответствующими Типовыми нормами.

Срок носки очков защитных, установленный настоящими нормами «до износа», не должен превышать 1 года.

Работодатель имеет право с учетом мнения профсоюзного органа и своего финансового положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с данными Нормами защиту работников.

Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов. Курская область относится ко II климатическому поясу (в соответствии с ГОСТ 12.4.303-2016 от 9.06.2016 №590-ст).

Типовые отраслевые нормы

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам образовательных учреждений
(извлечения)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (ед.,компл.)
1.	Врачи, средний и младший медицинский персонал	Халат хлопчатобумажный	1

24	Секретарь	(электромагнитное поле шипокопалостного спектра частот от ПЭВМ) П/П 3.2.2.4 Прилож. № 1	
25	Учитель информатики	(электромагнитное поле шипокопалостного спектра частот от ПЭВМ) П/П 3.2.2.4 Прилож. № 1	
26	Программист	(электромагнитное поле шипокопалостного спектра частот от ПЭВМ) П/П 3.2.2.4 Прилож. № 1	
27	Специалист по охране труда	(электромагнитное поле шипокопалостного спектра частот от ПЭВМ)	

Основание: приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302 и «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры (обследования) и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»


Согласовано
Протоколом № 44 от «11» мая 2022г
заседания профсоюзного комитета

Областного казенного общеобразовательного
учреждения
« Железнодорожная школа для детей с
ограниченными возможностями здоровья»

Председатель ППО  Т.И.Кобзева

Утвержден
Приказом № от «11» мая 2022г

Областного казенного
общеобразовательного учреждения
« Железнодорожная школа для детей с
ограниченными возможностями здоровья»

Директор  Н.И. Марченко



ПОЛОЖЕНИЕ О ЗАЩИТЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Настоящее Положение о защите персональных (далее - Положение) данных в образовательном учреждении (далее - ОУ) разработано с целью защиты информации, относящейся к личности и личной жизни работников и обучающихся образовательного учреждения, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральными законами от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

1. Общие положения

1.1. Персональные данные - любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное положение, образование, профессия, доходы, данные паспорта, ИИН, СНИЛС, информация об отсутствии (наличии) судимости, другая информация.

1.2. Под персональными данными работника понимается информация, касающиеся конкретного работника, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями, возникающими между работником и ОУ.

1.3. Под персональными данными обучающегося понимается информация, касающаяся конкретного обучающегося, которая необходима в связи с отношениями, возникающими между родителями (законными представителями) обучающегося и ОУ.

1.4. Обработка персональных данных - действия (операции) с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в том числе передачу), обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных.

1.5. Распространение персональных данных - действия, направленные на передачу персональных данных определенному кругу лиц (передача персональных данных) или на ознакомление с персональными данными неограниченного круга лиц, в том числе обнародование персональных данных в средствах массовой информации, размещение в информационно-телекоммуникационных сетях или предоставление доступа к персональным данным каким-либо иным способом.

1.6. Использование персональных данных - действия (операции) с персональными данными, совершаемые оператором в целях принятия решений или совершения иных действий, порождающих юридические последствия в отношении субъекта персональных

данных или других лиц либо иным образом затрагивающих права и свободы субъекта персональных данных или других лиц.

1.7. Общедоступные персональные данные - персональные данные, доступ неограниченного круга лиц к которым предоставлен с согласия субъекта персональных данных или на которые в соответствии с федеральными законами не распространяется требование соблюдения конфиденциальности.

1.8. Информационная система ОУ - информационная система, представляющая собой совокупность персональных данных, содержащихся в базе данных, а также информационных технологий и технических средств, позволяющих осуществлять обработку таких персональных данных с использованием средств автоматизации или без использования таких средств.

2. Состав персональных данных

2.1. К персональным данным работника ОУ, получаемым работодателем и подлежащим хранению у работодателя в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим Положением, относятся следующие сведения, содержащиеся в ОУ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка;
- документы об образовании, квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинская книжка;
- копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;
- копия ИНН;
- копия документа воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- анкетные данные, заполненные работником при поступлении на работу или в процессе работы (в т.ч. автобиография, сведения о семейном положении, перемене фамилии, наличии детей и иждивенцев);
- карточка Т-2;
- справка об отсутствии (наличии судимости);
- иные документы, которые с учетом специфики работы и в соответствии с законодательством Российской Федерации должны быть предъявлены работником при заключении трудового договора или в период его действия (включая медицинские заключения, предъявляемые работником при прохождении обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров);
- трудовой договор;
- копии приказов о приеме, переводах, увольнении, повышении заработной платы, премировании, поощрениях и взысканиях;
- документы о прохождении работником аттестации, повышения квалификации;
- - иные документы, содержащие сведения о работнике, нахождение которых в личном деле работника необходимо для документального оформления трудовых правоотношений с работником (включая приговоры суда о запрете заниматься педагогической деятельностью или занимать руководящие должности)

2.2. Документы, содержащие сведения, необходимые для предоставления работнику гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством:

- документы о составе семьи;
- документы о состоянии здоровья (сведения об инвалидности и т.п.);
- документы о состоянии здоровья детей и других близких родственников (например, справки об инвалидности, о наличии хронических заболеваний);
- документы, подтверждающие право на дополнительные гарантии и компенсации по определенным основаниям, предусмотренным законодательством (донорстве, нахождении в зоне воздействия радиации в связи с аварией на Чернобыльской АЭС и т.п.);

- документы о беременности работницы;
- документы о возрасте малолетних детей;
- документы о месте обучения детей.

2.3. Документы, содержащие сведения, необходимые для реализации конституционного права на получение общего образования (заключения договора с родителями (законными представителями) обучающегося:

- документ, удостоверяющий личность обучающегося (свидетельство о рождении или паспорт);
- заключение психолого-медико-педагогической комиссии
- документ о получении образования, необходимого для поступления в соответствующий класс (личное дело, справка с предыдущего места учебы и т.п.);
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для обучения в образовательном учреждении конкретного вида и типа;
- справка о регистрации по месту жительства (временная регистрация);
- паспорт одного из родителей (законных представителей) обучающегося;
- полис медицинского страхования
- СНИЛС
- постановление органа опеки и попечительства о назначении опеки (по факту).

2.4. Документы, содержащие сведения, необходимые для предоставления обучающемуся гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством:

- документы о составе семьи;
- документы о состоянии здоровья (сведения об инвалидности, о наличии хронических заболеваний и т.п.);
- документы, подтверждающие право на дополнительные гарантии и компенсации по определенным основаниям, предусмотренным законодательством (родители-инвалиды, неполная семья, ребенок-сирота и т.п.);
- иные документы, содержащие персональные данные (в том числе сведения, необходимые для предоставления обучающемуся (его родителям, законным представителям) гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством).

3. Условия проведения обработки персональных данных

3.1. Обработка персональных данных работника.

3.1.1. Обработка (получение, использование, передача, хранение и защита) персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях:

- обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов;
- содействия работнику в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе;
- обеспечения личной безопасности работника;
- контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества в минимально необходимом для этих целей объеме.

3.1.2. Все персональные данные работника можно получать только у него самого, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. Если персональные данные работника можно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее. От него необходимо иметь письменное согласие в произвольной форме на получение его персональных данных от третьей стороны. Работник должен быть проинформирован о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа дать письменное согласие для их получения.

3.1.3. В соответствии со ст.24 Конституции РФ ОУ вправе осуществлять сбор, передачу, уничтожение, хранение, использование информации о политических, религиозных, других убеждениях и частной жизни, а также информации, нарушающей тайну переписки,

телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений работника только с его письменного согласия или на основании судебного решения.

3.2. Обработка персональных данных обучающегося.

3.2.1. Обработка (получение, использование, передача, хранение и защита) персональных данных обучающегося может осуществляться исключительно в целях:

- обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов;
- содействия обучающимся в обучении, трудоустройстве;
- обеспечения их личной безопасности;
- контроля качества обучения и обеспечения сохранности имущества в минимально необходимом для этих целей объеме.

3.2.2. Все персональные данные несовершеннолетнего обучающегося до получения им основного общего образования можно получать только у его родителей (законных представителей). Если персональные данные обучающегося возможно получить только у третьей стороны, то родители (законные представители) обучающегося должны быть уведомлены об этом заранее. От них должно быть получено письменное согласие в произвольной форме на получение персональных данных о третьей стороне. Родители (законные представители) обучающегося должны быть проинформированы о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа дать письменное согласие на их получение.

3.2.3. Все персональные данные совершеннолетнего обучающегося можно получать только у него самого. Если персональные данные такого обучающегося возможно получить только у третьей стороны, то он должен быть уведомлен об этом заранее. От него должно быть получено письменное согласие на получение персональных данных от третьей стороны. Такой обучающийся должен быть проинформирован о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа дать письменное согласие на их получение.

3.2.4. В соответствии со ст.24 Конституции РФ ОУ вправе осуществлять сбор, передачу, уничтожение, хранение, использование информации о политических, религиозных, других убеждениях в частной жизни, а также информации, нарушающей тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений обучающегося только с его письменного согласия (согласия родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося до получения им основного общего образования), форма которого определяется ч.4 ст.9 Федерального закона «О защите персональных данных» или на основании судебного решения.

3.2.4. УО с разрешения работника, родителя (законного представителя) вправе размещать фото, видеоматериалы на сайте УО.

Хранение и использование персональных данных

4.1. Персональные данные хранятся на бумажных и электронных носителях, в специально предназначенных для этого помещениях.

4.2. В процессе хранения персональных данных должны обеспечиваться:

- требования нормативных документов, устанавливающих правила хранения конфиденциальных сведений;
- сохранность имеющихся данных, ограничение доступа к ним, в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Положением;
- контроль за достоверностью и полнотой персональных данных, их регулярное обновление и внесение по мере необходимости соответствующих изменений.

4.3. Доступ к персональным данным работников образовательное учреждение имеют:

- директор ОУ и его заместители;
- главный бухгалтер ОУ, ведущий бухгалтер;
- секретарь, инспектор по кадрам;

- иные работники, определяемые приказом руководителя ОУ, в пределах своей компетенции.

4.4. Помимо лиц, указанных в п. 3.3. настоящего Положения, право доступа к персональным данным имеют только лица, уполномоченные действующим законодательством.

4.5. Лица, имеющие доступ к персональным данным обязаны использовать персональные данные лишь в целях, для которых они были предоставлены.

4.6. Персональные данные работников отражаются в личной карточке работника (форма Т-2), которая заполняется после издания приказа о его приеме на работу. Личные карточки работников хранятся в специально оборудованных несгораемых шкафах в алфавитном порядке.

4.7. Персональные данные работников и обучающихся (воспитанников) содержатся в информационной системе ОУ на бумажных носителях и в электронном виде. Персональные данные на бумажных носителях формируются и хранятся в порядке, определенном номенклатурой дел ОУ.

5. Передача персональных данных

5.1. При передаче персональных данных другим юридическим и физическим лицам ОУ должно соблюдать следующие требования:

5.1.1. Персональные данные работника (обучающегося, воспитанника) не могут быть сообщены третьей стороне без письменного согласия работника, обучающегося (воспитанника), родителей (законных представителей) несовершеннолетнего (малолетнего) обучающегося (воспитанника), за исключением случаев, когда это необходимо для предупреждения угрозы жизни и здоровью работника (обучающегося, воспитанника), а также в случаях, установленных федеральным законом.

5.1.2. Лица, получающие персональные данные работника (обучающегося, воспитанника) должны предупреждаться о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены. ОУ должна требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные обязаны соблюдать режим конфиденциальности. Данное положение не распространяется на обмен персональными данными в порядке, установленном федеральными законами.

5.2. Передача персональных данных работника (обучающегося, воспитанника) его представителям может быть осуществлена в установленном действующим законодательством порядке только в том объеме, который необходим для выполнения указанными представителями их функций.

6. Права работников, обучающихся (воспитанников) на обеспечение защиты персональных данных

6.1. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся в образовательном учреждении, работники и обучающиеся (родители (законные представители) малолетнего несовершеннолетнего обучающегося) ОУ, имеют право:

6.1.1. Получать полную информацию о своих персональных данных и их обработке.

6.1.2. Свободного бесплатного доступа к своим персональным данным, включая право на получение копии любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. Получение указанной информации о своих персональных данных возможно при личном обращении работника, обучающегося (для малолетнего несовершеннолетнего – его родителей, законных представителей) – к лицу, ответственному за организацию и осуществление хранения персональных данных работников.

6.1.3. Требовать об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований действующего законодательства. Указанное требование должно быть оформлено письменным заявлением работника на имя руководителя ОУ.

При отказе руководителя ОУ исключить или исправить персональные данные работника работник, обучающийся (родитель, законный представитель несовершеннолетнего

обучающегося) имеет право заявить в письменном виде руководителю ОУ о своем несогласии, с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник, обучающийся (родитель, законный представитель несовершеннолетнего обучающегося) имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения.

6.1.4. Требовать об извещении ОУ всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обучающегося (воспитанника) обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях.

6.1.5. Обжаловать в суде любые неправомерные действия или бездействия ОУ при обработке и защите его персональных данных.

7. Обязанности субъекта персональных данных по обеспечению достоверности его персональных данных

7.1. Для обеспечения достоверности персональных данных работники и обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся обязаны предоставить в ОУ точные сведения о себе (своих несовершеннолетних детях).

7.2. В случае изменения сведений, составляющих персональные данные, необходимые для заключения трудового договора, работник обязан в течение 10 рабочих дней сообщить об этом в ОУ.

7.3. В случае изменения сведений, составляющих персональные данные совершеннолетнего обучающегося, он обязан в течение месяца сообщить об этом в ОУ.

7.4. В случае изменения сведений, составляющих персональные данные обучающегося, родители (законные представители) несовершеннолетнего обучающегося обязаны в течение месяца сообщить об этом в ОУ.

7.5. Предоставление работнику (обучающемуся) гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством, осуществляется с момента предоставления соответствующих сведений, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

8. Ответственность за нарушение настоящего положения

8.1. За нарушение порядка обработки (сбора, хранения, использования, распространения и защиты) персональных данных должностное лицо несет административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.2. За нарушение правил хранения и использования персональных данных, повлекшее за собой материальный ущерб работодателю, работник несет материальную ответственность в соответствии с действующим трудовым законодательством.

8.3. Материальный ущерб, нанесенный субъекту персональных данных за счет ненадлежащего хранения и использования персональных данных, подлежит возмещению в порядке, установленном действующим законодательством.

8.4. ОУ вправе осуществлять без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных лишь обработку следующих персональных данных:

– относящихся к субъектам персональных данных, которых связывают с оператором трудовые отношения (работникам);

– полученных оператором в связи с заключением договора, стороной которого является субъект персональных данных (обучающийся и др.), если персональные данные не распространяются, а также не предоставляются третьим лицам без согласия субъекта персональных данных и используются оператором исключительно для исполнения указанного договора и заключения договоров с субъектом персональных данных;

– являющихся общедоступными персональными данными;

– включающих в себя только фамилии, имена и отчества субъектов персональных данных;

– необходимых в целях однократного пропуска субъекта персональных данных на территорию образовательного учреждения или в иных аналогичных целях;

– включенных в информационные системы персональных данных, имеющие в соответствии с федеральными законами статус федеральных автоматизированных информационных систем, а также в государственные информационные системы персональных данных, созданные в целях защиты безопасности государства и общественного порядка;

– обрабатываемых без использования средств автоматизации в соответствии с федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливающими требования к обеспечению безопасности персональных данных при их обработке и к соблюдению прав субъектов персональных данных.

Во всех остальных случаях оператор (руководитель ОУ и (или) уполномоченные им лица) обязан направить в уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных соответствующее уведомление.

СОГЛАШЕНИЕ
на выполнение мероприятий по охране труда
по ОКОУ «Железнодорожная школа для детей с ОВЗ»
на 2022 год.

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность			
							Кол-во работающих, которым улучшаются условия труда	В том числе женщин	Всего	В том числе женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
I. Организационные мероприятия										
1	Проведение мероприятий по укреплению антитеррористической безопасности.			?	постоянно	Заместитель директора по АХР	85	76		
2	Разработка, утверждение, согласование, ознакомление с инструкциями по ОТ и ТБ по отдельным видам работ				по мере необходимости	Заместители директора школы, специалист по ОТ, профсоюзный комитет				

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
3	Компенсационные выплаты за работу во вредных условиях труда.				ежемесячно	Директор школы, администрация	7	4		
4	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.				весна, осень	Зам. директора по АХР				
5	Создание Комиссии по охране труда на партнерских началах с профсоюзной организацией.				январь	Директор школы, председатель и уполномоченный по ОТ первичной профсоюзной организации				
6	Создание Комиссии по профессиональным рискам				январь	Председатель ИПО, уполномоченный по ОТ, специалист по ОТ				
7	Выявление, изучение, предотвращение профессиональных рисков на рабочих местах				в течение года	Комиссия по профессиональным рискам				

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
8	Проведение планового инструктажа по ОТ: вводный первичный повторный (периодический)				при приеме на работу; перед началом работы, непосредственно на рабочем месте; 1 раз в полугодя	Зам. директора по АХР	85	76		
9	Организация капитального ремонта школы.				март - сентябрь	Директор, зам. директора по АХР, зав. кабинетами				
10	Обучение по ОТ вновь прибывших работников .		Январь август		в течение месяца	специалист по ОТ				
II. Технические мероприятия										
1.	Обеспечение тех. персонала оборочным инвентарем, рабочей одеждой	шт.			в течение года	Зам. директора по АХР	15	15		
2.	Обеспечение тех. персонала моющими, чистящими средствами	кг.		20000р.	в течение года	Зам. директора по АХР				

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
3.	Обеспечение уборки территории от снега, льда и посыпка дорожки песком; осуществление ухода за подъездными путями				зимнее время	Дворник	1	1		
4.	Обеспечение уборки территории от посторонних режущих, колющих предметов.				постоянно	Дворник	1	1		
5.	Поддерживание искусственного освещения в помещении школы в соответствии СНиП, СанПиН 2.4.2.2821-10	шт.			по мере износа	Зам. директора по АХР				
6.	Проведение очистки (мытья) окон				2 раза в год (весна, осень)	Тех. персонал	15	15		
7.	Проведение испытаний: - устройств заземления и изоляции проводов электро систем здания на соответствие безопасной эксплуатации; - вентиляционных устройств; - теплового узла; - внутреннего пожарного водоснабжения; - пожарной сигнализации и системы оповещения при пожаре.				.	Зам. директора по АХР				
8.	Продолжение работы по обновлению уголков по охране труда в классных кабинетах и мастерских.				по мере необходимости	Уполномоченный по охране труда, классные руководители.	25			

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
III. Лечебно – профилактическая работа.										
1.	Организация медицинских осмотров работников ОКОУ	чел.	85	200000р.	по графику	Мед. работники	85	76		
2.	Проведение смотров санитарно – гигиенического состояния кабинетов, учебных мастерских, библиотеки, оздоровительного комплекса	раз			1 раз в четверть	Комиссия по охране труда				
3.	Проведение Дней здоровья и туристических поездок	раз			в течение года	Профком	85	74		
4.	Проведение дезинфекции, дератизации	кв.м.		?	сезонная	Зам. директора по АХР				
5.	Обновление аптечки первой помощи в кабинетах, учебных мастерских, спортзале.				по мере необходимости и	Заведующие кабинетами и учебными мастерскими, комиссия по охране труда, уполномоченный по охране труда				
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты.										
1.	Обеспечение проверки резиновых перчаток на сопротивление в лаборатории	пара	3	1700	3 раза в год	Зам. директора по АХР				
2.	Проведение плановой проверки и ремонт электроприборов			.	по плану	Зам. директора по АХР				
V. Мероприятия по пожарной безопасности.										

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Организация обучения сотрудников мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в ЧС.	раз	1	1500р.	январь август	Комиссия по охране труда	85	76		
2.	Организация проведения тренировочных мероприятий по эвакуации детей и сотрудников.	раз	4		по графику УО	Зам. директора по УВР, зам. директора по АХР	240 (вместе с детьми)			
3.	Перезарядка огнетушителей	шт	33	15000	май - июнь	Зам. директора по УВР				

Соглашение утверждено на заседании ПК и администрации школы 31 января 2022г. протокол № 39

Руководитель учреждения:



Л.Г. Марченко

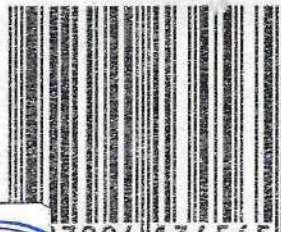
Председатель первичной профсоюзной организации:

Т.И. Кобзева

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ
Регистрационный № 1096
« 09 » 09 2022 г.
Подпись *Харам*

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
20 листов
Председатель Нервичинской
профессиональной организации
Иванова

Скоросшиватель «ДЮКО»
Арт. СК-36/97
ТУ 5463-002-90810837-2013
Произведено в России
Производитель ООО «Д Эври»
г. Санкт-Петербург, г. Красное С
ул. Киевская, д. 2; тел. (812) 448-
Срок годности не ограничен
Не подлежит обязательной сертифи



Регистрационный № 44
От 28 июня 2022 года

Председатель Совета профсоюза
работников образования

Г.Г. Гнездилова

Г.Г. Гнездилова

