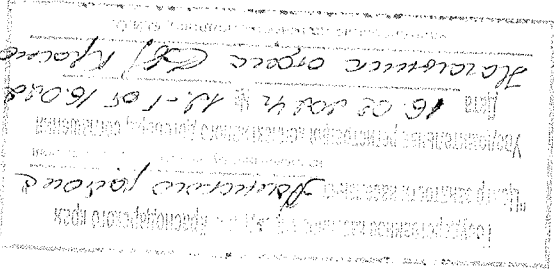

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (МАКЕТ)
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ОСНОВНАЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №34 ИМЕНИ
И.Д.ДЕРЯВКИ

на 2024 - 2027 гг. (в)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ПРОШЕЛ УТВЕРЖДЕНИЕМ ПЕТРАВИНО



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении основной общеобразовательной школы №34 имени И.И. Дурявки.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социальных, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

• Работодатель в лице его представителя – директор организации (далее – образовательная организация) Лопинары Ирина Владимировна (далее – представитель организации) также – выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Жбырь Татьяна Александровна

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивость и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников организации, представляет выборному органу первичной профсоюзной организации, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, исполняет возложенные на него дополнительные обязанности с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

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

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухулять положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым трехсторонним, отраслевым соглашениями.

1.6. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных статьей 27 ТК РФ и регулируются нормами главы 61 ТК РФ.

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

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

1.8. В соответствии со статьей 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

1.9. При реорганизации организации коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на _____ 3 _____ и вступает в

силу _____ 20 марта 2024 года

(ст. 43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствуется Единицей квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, которые относятся к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующих профессиональных деятельности,

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ПФР России, отделение Социального Фонда России по Красноярскому краю; формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудового стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Социального Фонда России;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организации;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установление профессиональным стандартом, не может влечься основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие несоответствия квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или должности учителя

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора)

ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников с принимаемыми иными актами и локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Подписание работником экземпляра трудового договора возможно

подтверждается пописью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.3.3. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессия, специальность, с указанием квалификации); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- размер оплаты (возможности оплаты), ставки заработной платы, установленные за исполнение работником трудовых (возможностей) обязанностей определенной сложности (квалификации) за единицу времени;

- объем учебной нагрузки (предоставляемой работы) педагогического работника в неделю;

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

- размеры выплаты стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплаты стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеправовой организации показателей и критериев;

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.3.4. Обеспечивать своевременное увеличение работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменении размера оплаты

(должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Высвобождаясь в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку преемать, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.5. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с привлечением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, отовариваемая в трудовом договоре, определяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, отовариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

2.4.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.3. Руководитель образовательной организации, его заместители, руководители структурных подразделений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

При составлении преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работников органов управления образованием и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, учащаяся в которых образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных

сторонами условия трудового договора, работник вылачивается
выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.¹
2.4.5. При равной производительности труда приемущественное право
оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с
сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо
предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения (независимо от того, за чей
счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по
полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания
образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли
образовании свыше 10 лет; работникам пенсионного возраста (за 5 лет
до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
независимым работникам, которым установлена первая или высшая
квалификационная категория.²

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной
профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности
или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в
случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за
три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление можно содержать
прямые приказы о сокращении численности или штатов, список
сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые
варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников
уведомление можно содержать социально-экономическое обоснование.
2.4.7. В случае массового высвобождения работников, возникшего в
связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его
деятельности, работодатель обязан:

- предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с
сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
 - по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в
первую очередь предупреждения об увольнении, рабочее время в первую
очередь для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной
платы.
- 2.4.8. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и
на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на
работу работников, уведомленных относительно работавших в нем, ранее уволенных из
организации в связи с сокращением численности или штата.

2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в
заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному
желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае
необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии
с медицинскими заключениями.

¹ Отраслевое соглашение по организации Крайнего Севера, на 2022 - 2024 года.
Молодежной политике Крайнего Севера, на 2022 - 2024 года.
² Отраслевое соглашение по организации Крайнего Севера, на 2022 - 2024 года.
Молодежной политике Крайнего Севера, на 2022 - 2024 года.

Письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20.08.2019 г. № НИ-941-06-484 «О
применении положений о нормах профессиональной этики педагогических работников».

«Среднее образование по организации, находящейся в ведении министерства образования, науки и
культуры Российской Федерации» от 20.08.2019 г. № НИ-941-06-484.

2.4.10. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в условиях карантина, эпидемии, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке ст.312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

Работодатель, при выполнении работы работниками в дистанционном режиме, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами и иными средствами, обеспечивающими защиту информации, каналами связи и иными средствами.

При использовании работы работников в личном интересе, с согласия или ведома работодателя и в его интересах, ему выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, приобретаемых на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется перевод на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется прием с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.11. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в образовательной организации принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение №13).

2.4.12. При заключении дополнительных соглашений с работниками, осуществляющими функции классного руководителя, работодатель осуществляет взаимодействие с работниками (за исключением случаев сокращения количества классов, а также иных случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами);

- сохраняется ответственность за осуществление функций классного руководителя на следующий учебный год;

Регулирование вопросов, связанных с осуществлением работниками функций классного руководителя, регламентируется в том числе образом: в течение учебного года, в т.ч. в каникулярный период, по инициативе работодателя не допускается изменение размеров выплаты за классное руководство или снятие функций классного руководителя при наложении их исполнением (за исключением случаев сокращения количества классов, а также иных случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами);

- кандидатуры работников, планируемые к осуществлению функций классного руководителя на следующий учебный год, определяются в мае-июне текущего года, перед уходом работников в ежегодный оплачиваемый отпуск;

- работнику при временном замещении (свыше 3 дней) полностью отгулять по болезни и другим причинам работника, осуществляющего функции классного руководителя, устанавливается соответствующая выплата, пропорционально времени замещения; - денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается работнику, независимо от количества обучающихся в классе;

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совместно определять формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников. При определении должностных обязанностей педагогических работников по оформлению отчетной документации руководствуется Рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269); Дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (см. приложении к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554).

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защите профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2.6. Выборы орган первичной профсоюзной организации образуются:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.2. Обеспечивать участие представителям выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым должностям.

2.6.3. Осуществлять контроль за правдивостью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальную

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

3.4. Присоединять гарантии и -компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направляемым на обучение работодателем.

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

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной переподготовки и программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессиональных и специальных на каковые категории работников переквалификации в образовательной организации.

III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закрытию профессиональных кадров
Молодежная политика

2.6.4. Представитель и защищать права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ).

неформализованный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

3.6. Включать представляемая выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.8. Стороны несут из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- прозрачность, коллегиальность, неконфликтность, дискриминации.

3.8.2. В соответствии с краевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на повышение уровня их квалификации категория может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющие степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);
- педагогические работники образовательных организаций, подготовивших победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет);
- педагогические работники образовательных организаций, вошедших в ежегодный рейтинг лучших школ России (ТОП) (в течение последнего учебного года).

В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о

после окончания аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника образовательного учреждения или профессионального образования в возрасте до 35 лет, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания образования или высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на замену ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов: - закрепить за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними предоставлять вышеступательного характера в размере 1000 рублей в месяц;

- осуществлять вышеступательного характера молодым специалистам в размере трех тысяч рублей ежемесечно;

- осуществлять вышеступательного характера обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки", реализуемым в установленном порядке к педагогической деятельности в размере 3000 рублей в месяц

- не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся в течение 1 года;

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, ИКМ молодых педагогов, активное участие в творческой, воспитательной и общественной деятельности организации;

3.9. Стороны совместны:

3.9.1. Расматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению

государственными, отраслевыми парлами, иными поощряемыми на муниципальном, региональном уровне работников организации. 3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют встречной труду. 3.9.3. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы. 3.9.4. Способствуют расширению и популяризации конкурсного механизма среди работодателей.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что: 4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором. Правилами внутреннего трудового распорядка расписанем занят, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации. 4.1.2. Для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, работников и обслуживающего персонала координированно, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. 4.1.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, - женщины устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделение рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудовой договор срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), или, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ), а также родителей родителей (Закон Краснодарского края от

4.1.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.33 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

4.1.6. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год (по полугодиям) устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель обязан заранее ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на полугодие в письменном виде не менее чем за два месяца.

4.1.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организацией, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (увольнение, сокращение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов), определенными сторонами в трудовом договоре не могут быть сохранены.

4.1.8. При установлении учебной нагрузки для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки устанавливается в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.7. настоящего раздела.

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

4.1.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в начале учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителем на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.10. В дни работы в отпуску по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.11. Пролужительность рабочей недели устанавливается для работников Иравиями выходным днем в неделю устанавливается для работников Иравиями

4.1.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования времени работы учащихся. Дневные перемены между занятиями при составлении расписания должны составлять только по письменному заявлению учащихся.

При составлении расписания учебных занятий учащимся, имеющим нагрузку не более 18 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы без обязательного присутствия в образовательной организации.

Рабочее время учащихся в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполняется в соответствии с расписанием на учебный день. Ответственность с трудовыми договорами, должностными инструкциями, Иравиями внутреннего трудового распорядка.

4.1.13. Периоды каникул, не совпадающие с каникулами обучающихся, а также периоды отмены учебных занятий, выявляются для них рабочим временем. В каникулярный период учащиеся осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормативной части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

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

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

4.1.14. Привлечение работников к работе в рабочее время сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 99 ТК РФ).

4.1.15. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительное оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст. 119 ТК РФ). (Приложение № 1).

4.1.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится

дожливость	56
директор	56
заместитель директора по УР	56
заместитель директора по ВР	56
учитель начальных классов	56
учитель русского языка и литературы	56
учитель математики	56
учитель химии, биологии	56
учитель географии	56
Количество дней отпуска	

с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.17. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

4.1.18. Работатель обязуется направлять в служебные командировки, не привлекая к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет (ст. 259, ст. 268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к выполнению работ только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им местными нормативными актами. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

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

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается; возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

4.1.20. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, чем за две недели. Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем.

4.1.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.1.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются все отработанные дни работника. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются отработанные дни работника.

4.1.22. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и 124-125 ТК РФ.

Пролетение, перенесение, разделение и отъезд из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями не позднее, чем за две недели до его начала.

С времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

4.1.21. Чередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

4.1.20. Чередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

56	Эксперт физкультуры
56	Эксперт физики, информатики
56	Эксперт истории, культурологии
56	Эксперт немецкого языка
56	Эксперт музыки
56	Эксперт по технологиям

работнику, работающему 11 месяцев, выплачивается компенсация за каждый рабочий год. При этом учитываем, проработавшим 10 месяцев, выплачивается компенсация за неиспользованные дни отпусков за неиспользованный отпуск за каждый день. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом годового работника.

4.1.25. Делегатическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной работы предоставляется дополнительный отпуск в соответствии с приказом Министрства образования Российской Федерации от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, дополнительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 5).

4.1.26. В дни отпуска, свободные для педагогических работников от выполнения занятий по расписанию и выполнении непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предоставляются квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения должностных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется, работник вправе использовать эти дни по своему усмотрению.

4.2. Страны формирования: 4.2.1. Работатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 14 лет; беременной женщине, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; работнику, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет; продолжительностью до 14 календарных дней; для продолжения и укрепления здоровья женщины младшего возраста

в школе; 1 календарный день; - рождение внуков - 1 календарный день; - окончание отпуска по уходу за ребенком - 3 календарных дня; - проведение отпуска по уходу за ребенком - 3 календарных дня; - участие в профсоюзных мероприятиях - 1 календарный день; - в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;

для проведения отпуска на работу - 3 календарных дня;

или - в связи с рождением ребенка - 3 календарных дня;

или - в связи с рождением ребенка - 3 календарных дня;

или - в связи с рождением ребенка - 3 календарных дня;

4.2.2. Преступление работника отсука без сохранения заработной платы по инициативе работодателя не допускается.

4.2.3. Работником составляется дополнительное соглашение об отпуске в следующих случаях:

- при работе без листков не трудоспособности - 1 день;
- в соответствии с нормативными актами Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия - 1 день;
- при предоставлении первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда - 1 день;
- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края - 1 день
- при предоставлении листков не трудоспособности от коронавирусной инфекции - 2 дня;
- при прохождении саннаблюдения - 3 дня;

Работникам, привлекаемым к подготовке и подготовке аттестации по программам основного и среднего образования - 1 день к основному отпуску;

4.2.3. Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, организовывают привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не превышающей расписания занятий.

4.2.4. Работодатель, при установлении администрации Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Рабочая и др.), не компенсирует работникам месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, устанавливаемых нерабочие дни (Рабочая и др.), учитываются на период ежегодного основного оплачиваемого отсука, в число календарных дней не включаются.

4.2.5. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) работники обязаны выполнять работу в соответствии с учетом мнения представительного профсоюзного органа.

4.2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашения, локальных нормативных актов, настоятельно рекомендует коллективному договору по вопросам времени и времени отсука работников.

У. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности и количества работ, количества затраченного труда и

экстремальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк ПАО РНКБ БАНК.

Личные выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, окончательный расчет 8 числа следующего месяца

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

5.1.2. Выплата заработной платы, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ),

5.1.4. Оплата труда биологических и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае Комиссионные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда образовательной организации.

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

5.1.6. Ежемесячная выплата стимулирующего характера, в размере 3 тысяч рублей, назначается дополнительно работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от 03.03.2010г № 1911). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником.

5.1.7. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификации категории, наличия государственных наград и (или) весомых заслуг, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении ставки работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документ находится в организации, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

5.1.13. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся профессии устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации по возможности с учетом наименования, по которой не устанавливается

5.1.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.1.11. Выплата заработной платы в размере ниже установленного оклада (ставка) заработной платы учителям 1-х классов при применении в образовательных целях и для обеспечения процесса адаптации детей к образовательным учреждениям в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наравливания учебной нагрузки, а также использования динамической нагрузки не допускается.

5.1.10. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от продолжительности сверхминимального размера оплаты труда.

5.1.9. Оплата за выполнение работниками дополнительной работы учителя труда в повышенном размере.

Оплата до 12% к ставкам заработной платы, работодателю осуществляется по распоряжению СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается оплата за выполнение работ, включенную в Перечень работ с оплатой в соответствии с условиями, выполняемыми в условиях, определенных в установленном порядке специальной оценки условий нормативными условиями труда.

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормативными условиями труда. В зависимости от оплаты устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 5% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормативными условиями труда.

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормативными условиями труда. В зависимости от оплаты устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 5% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормативными условиями труда.

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

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
при присвоении почетного звания, награждения ведомственными отличиями - со дня присвоения, награждения;
при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

Классификационная категория, производятся в случаях, предусмотренных в статье № 2, а также в других случаях, если по вышесказанной работе

исполнение работ по должностным обязанностям, учебные программы, профили работы

5.1.14. В целях материальной поддержки работников производится (по одному году) оплата с учетом имевшейся

классификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления производственной организации или выхода на пенсию, в зависимости от ее вида;

- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с рождением;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления производственной организации работы после военной службы по призыву;

- возобновления производственной работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

5.1.15. При замещении отсутствующих работников оплата производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.1.16. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования или иного характера, оплата производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.1.17. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата которых зависит от нормы труда (нормы производственной площади), устанавливаемой нормативными актами

образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года

№ 409 «Об утверждении Типовых норм времени на уборку служебных и бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными договорами с

ответствующей оплатой.

5.1.18. Оплата труда педагогических работников, выполняющих

работами Российской Федерации или претендующих на получение

премиальной Российской Федерации по программе переселения

классификационной категории, производится с учетом имевшейся до выхода на пенсию

классификационной категории, производится с учетом имевшейся до выхода на пенсию

классификационной категории, производится с учетом имевшейся до выхода на пенсию

52.1. Положения об оплате труда работников

52.1.1. Предуематривать в Положении об оплате труда работников

52.1.1.1. Предуематривать в Положении об оплате труда работников

52.1.1.1.1. Предуематривать в Положении об оплате труда работников

52.1.1.1.1.1. Предуематривать в Положении об оплате труда работников

52.1.1.1.1.1.1. Предуематривать в Положении об оплате труда работников

52.1.1.1.1.1.1.1. Предуематривать в Положении об оплате труда работников

52.1.1.1.1.1.1.1.1. Предуематривать в Положении об оплате труда работников

52.1.1.1.1.1.1.1.1.1. Предуематривать в Положении об оплате труда работников

52.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1. Предуематривать в Положении об оплате труда работников

52.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1. Предуематривать в Положении об оплате труда работников

52.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1. Предуематривать в Положении об оплате труда работников

52.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1. Предуематривать в Положении об оплате труда работников

52.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1. Предуематривать в Положении об оплате труда работников

52.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1. Предуематривать в Положении об оплате труда работников

ежемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух
 месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняется за
 работником в течение третьего месяца со дня увольнения по
 инициативе органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

6.16. Обеспечивает сохранность архивных документов, ленточных прав
 и обеспечение пенсий, пособий, компенсаций.

6.17. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при
 этом в размере от 3000 руб. (из фонда экономии
 заработной платы).

6.18. Выплачивает материальную помощь в размере 3000
 руб. в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам,
 уволенным на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

6.19. Оказывает работникам материальную помощь в связи с
 переездом в другие населенные пункты (из фонда экономии заработной платы).

6.1.10. Оказывает материальную помощь в размере 1000 руб. лицам,
 работающим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с
 окончанием членства или стажа (из фонда экономии заработной платы).

6.1.11. В случае возникновения необходимости у работника в
 канцелярно-курьерском лечении и оздоровлении, предоставляет ему
 денежные выплаты оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14
 календарных дней при наличии путевки вне утвержденного графика
 отпусков.

6.2. Выбранный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
 6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, направляемых по
 распоряжению законодательства, отчисление Социального Фонда России по
 распоряжению краю, оформлением пенсионных листов работников,
 работающих на пенсию.

6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и
 выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
 6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам
 профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций
 и средств профсоюзного бюджета.

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-
 массовые мероприятия.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их
 семей.

6.2.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению
 социально-экономического положения работников.

6.2.7. Содействовать:

- реализации краевой профсоюзной программы страхования «Защита
 жизни и здоровья» по условиям которой, на основе соглашения с ООО
 «Страховая компания «СОЛАСИ», члены Профсоюза имеют возможность
 страховать себя и членов своей семьи на льготных условиях в случаях
 возникновения у них критических заболеваний, установления инвалидности,
 прекращения хирургической операции и т.д.;

7.1.4. Исползовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятия по охране труда возможность возврата части взносов страховых взносов (Социального фонда России (до 20%) на оплату труда, проведение мероприятий по охране труда, обучение работников безопасным приемам работ, привлечение к работе на условиях трудового договора, привлечение к работе на условиях трудового договора и спорта из всех источников финансирования в размере не менее 2,0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы

7.1.5. Выделить средства на выполнение мероприятий по охране труда, связанных с оценкой рабочих мест по условиям труда, проведение мероприятий по охране труда, привлечение к работе на условиях трудового договора и спорта из всех источников финансирования в размере не менее 2,0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (отделением профсоюза) проводить обучение работников безопасным приемам работ, привлечение к работе на условиях трудового договора и спорта из всех источников финансирования в размере не менее 2,0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении работ, связанных с оценкой рабочих мест по условиям труда, привлечение к работе на условиях трудового договора и спорта из всех источников финансирования в размере не менее 2,0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.4. (Торопы совместно: - проводить разъяснительную работу по предотвращению неэкологическим работам работников, возникающих при предоставлении неэкологическим работникам

6.4. (Торопы совместно: - проводить разъяснительную работу по предотвращению неэкологическим работам работников, возникающих при предоставлении неэкологическим работникам

6.4. (Торопы совместно: - проводить разъяснительную работу по предотвращению неэкологическим работам работников, возникающих при предоставлении неэкологическим работникам

6.4. (Торопы совместно: - проводить разъяснительную работу по предотвращению неэкологическим работам работников, возникающих при предоставлении неэкологическим работникам

6.4. (Торопы совместно: - проводить разъяснительную работу по предотвращению неэкологическим работам работников, возникающих при предоставлении неэкологическим работникам

6.4. (Торопы совместно: - проводить разъяснительную работу по предотвращению неэкологическим работам работников, возникающих при предоставлении неэкологическим работникам

6.4. (Торопы совместно: - проводить разъяснительную работу по предотвращению неэкологическим работам работников, возникающих при предоставлении неэкологическим работникам

6.4. (Торопы совместно: - проводить разъяснительную работу по предотвращению неэкологическим работам работников, возникающих при предоставлении неэкологическим работникам

6.4. (Торопы совместно: - проводить разъяснительную работу по предотвращению неэкологическим работам работников, возникающих при предоставлении неэкологическим работникам

7.1.12. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве, учет и расследование микро травм в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.11. (Обеспечивать прохождение обязательных превентивных и периодических медицинских осмотров, осмотров психиатрических и других специальностей) и срочного заработка.

7.1.10. (Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и средствами средствами индивидуальной защиты) (СИЗ), средствами и средствами средствами в соответствии с установленными нормами

7.1.9. Проводить гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда

7.1.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», проводить оценку профессиональных рисков и

7.1.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по инструкциям и другим обязательным материалам на рабочих местах.

7.1.6. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктаж и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний по охране труда (АХТ, специалисты - не реже 1 раза в три года)

7.1.4. Организовать обучение, инструктаж и проверку знаний охраны труда работников по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний по охране труда (АХТ, специалисты - не реже 1 раза в три года)

7.1.3. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний по охране труда (АХТ, специалисты - не реже 1 раза в три года)

7.1.2. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний по охране труда (АХТ, специалисты - не реже 1 раза в три года)

7.2. Работник имеет право отказываться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуаций, угрожающих жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7.2.5. Превратить немедленно руководителя, заместителя руководителя организации в любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о котором сообщается на производстве, или об этом сообщается в установленном порядке.

7.2.4. Иметь право отказаться от выполнения работы в случае возникновения ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, о котором сообщается на производстве, или об этом сообщается в установленном порядке.

7.2.3. Проводить обязательные профилактические при поступлении на работу, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве.

7.2.2. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве.

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и нормативными актами.

7.2. Работники обязаны:

7.1.17. Обеспечивать прохождение диспансеризации один раз в три года работникам в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан по приказу Министерства здравоохранения РФ от 27.04.2021 г. № 114-н в целях снижения и профилактики хронических и профессионозависимых заболеваний. Проводить работникам оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.1.16. В случае отказа работника от работы при возникновении ситуаций такой опасности, либо опасиваться возникновения такой опасности в размере среднего заработка.

7.1.15. Обеспечивать наличие оборудования помещения для отдыха, оборудования для отдыха и здоровья в целях обеспечения нормативных условий для его жизни и здоровья в целях обеспечения нормативных условий для его жизни и здоровья в целях обеспечения нормативных условий для его жизни и здоровья.

7.1.14. Обеспечивать условия для осуществления полномочиями по контролю за соблюдением норм и правил по безопасности для его жизни и здоровья в целях обеспечения нормативных условий для его жизни и здоровья.

7.1.13. Создавать на паритетной основе совместно с выборным органом профсоюзной организации комиссию по охране труда для контроля за состоянием условий и охраны труда.

7.1.12. Обеспечивать условия для осуществления полномочиями по контролю за состоянием условий и охраны труда.

7.1.11. Обеспечивать условия для осуществления полномочиями по контролю за состоянием условий и охраны труда.

7.1.10. Обеспечивать условия для осуществления полномочиями по контролю за состоянием условий и охраны труда.

8.2.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации и настоящих коллективных договоров (глава 58 ТК РФ).

8.2.1. Обеспечить права Профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации, Федеральным законом «О профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации» иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодателя

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации» иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодателя работодатель обязуется:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению первичной профсоюзной организации членских взносов из заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, работающих членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (статья 30 и 31 ТК РФ), руководителем обеспечивается по письменному заявлению первичной профсоюзной организации по взаимному согласию с работодателем предоставление его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30 и 31 ТК РФ), руководителем обеспечивается по письменному заявлению первичной профсоюзной организации членских взносов из заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, работающих членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (статья 30 и 31 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.2. Работодатель:

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда, обязательных для работников металлургических предприятий, при приемке оборудования и начале учебного года.

7.5.2. Организовать работу по осуществлению обеспечения безопасности труда.

7.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представителям их интересы в реализации права на безопасные условия труда.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.4.1. Оказывают помощь членам комиссии по охране труда, (любым членам) по охране труда в проведении мероприятий по охране труда.

Утвержденные формы расчетного листа (статья 136 ТК РФ);

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

установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

принятие права внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

установление системы оплаты труда работников, включая оплату сверхурочной работы в организации (статья 144 ТК РФ);

организации профсоюза:

8.21. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при наличии условий:

8.22. Стороны не ходят из того, что:

8.23. (посредством формирования профсоюзной организации и при наличии условий)

8.24. Принимает, что деятельность первичной профсоюзной организации является частью деятельности профсоюзной организации.

8.25. Принимать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за деятельностью профсоюзной организации фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, фонда экономии заработной платы.

8.26. Не допускается ограничение прав и свобод, принуждение, увольнение или иных форм дискриминации в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.27. Не допускается ограничение прав и свобод, принуждение, увольнение или иных форм дискриминации в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.28. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации необходимые для его деятельности средства, средства связи и оргтехники;

8.29. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации информацию в доступном для всех работников виде о состоянии организации, так и для проведения профсоюзной организации, хранения документов, а также предоставлять доступ к информации в доступном для всех работников виде.

8.30. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения профсоюзной организации, хранения документов, а также предоставлять доступ к информации в доступном для всех работников виде.

8.31. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения профсоюзной организации, хранения документов, а также предоставлять доступ к информации в доступном для всех работников виде.

8.32. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения профсоюзной организации, хранения документов, а также предоставлять доступ к информации в доступном для всех работников виде.

8.33. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения профсоюзной организации, хранения документов, а также предоставлять доступ к информации в доступном для всех работников виде.

8.34. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения профсоюзной организации, хранения документов, а также предоставлять доступ к информации в доступном для всех работников виде.

8.35. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения профсоюзной организации, хранения документов, а также предоставлять доступ к информации в доступном для всех работников виде.

8.36. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения профсоюзной организации, хранения документов, а также предоставлять доступ к информации в доступном для всех работников виде.

8.37. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения профсоюзной организации, хранения документов, а также предоставлять доступ к информации в доступном для всех работников виде.

8.38. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения профсоюзной организации, хранения документов, а также предоставлять доступ к информации в доступном для всех работников виде.

8.39. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения профсоюзной организации, хранения документов, а также предоставлять доступ к информации в доступном для всех работников виде.

8.40. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения профсоюзной организации, хранения документов, а также предоставлять доступ к информации в доступном для всех работников виде.

- установление форм подготовки работников и дополнительных образовательных мероприятий, перечень необходимых статей в коллективных договорах, перечень условий оплаты труда (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- участие локальных нормативных актов организации, закрепляющих условия профессиональной этики педагогических работников;
- установление условий договора (статья 74 ТК РФ);
- режим работы работников в случае простоя;
- 832. В учет мотивированного мнения работника органа первичной профсоюзной организации при заключении трудового договора с работником включается мнение профсоюза, по специальному основанию;
- сохранение численности или штата работников организации;
- статья 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или работе вследствие недостаточной квалификации, несоответствие результатам аттестации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
- нарушение исполнения работником без уважительных причин трудовой функции, если он имеет дисциплинарное взыскание (статья 81, 82 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- признание, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ);
- 833. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- установление перечня должностей работников с привлечением к участию в аттестации штатными и иными способами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за счет фонда оплаты труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

Если в организации проводятся подобные мероприятия, то в коллективном договоре должен быть прописан порядок и условия выполнения педагогическими работниками такой работы (ознакомление с графиком работника, уведомление, получение согласия на работу в выходной или праздничный день, инструктаж по технике безопасности), в т.ч. перечислены конкретные меры, компенсирующие затраты труда работника (например, предоставление другого дня отдыха, установление дополнительных выплат, оплата командировочных расходов). В разделе «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» вносятся дополнительные пункты об этом.

- изменение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статья 135, 144 ТК РФ);
- изменение премиальных выплат и использование фонда экономии (статья 135, 144 ТК РФ);
- изменение условий оплаты (статья 135, 144 ТК РФ);
- изменение расписания работы организации по выполненным обязанностям работников, связанных с участием в работе методических советов, методических советов, работ по методическим советам, методических советов, работ по методическим советам (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- график или расписание, регулирующее выполнение должностной работы в другой и (или) другой работе с обучающимися, участие работников в образовательных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных мероприятий в организации, включая участие в конкурсной деятельности, соревнованиях, спортивных соревнованиях, тренировочных мероприятиях, конкурсах, других формах учебной деятельности (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- время работы в каникулярный период.
- С преподавателя согласно условиям выбора преподавателя в каникулярный период.
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, выявившихся членами выборного органа профсоюзной организации (статья 192, 193 ТК РФ);
- изменение по инициативе работодателя члена выборного органа профсоюзного предприятия в соответствии с условиями выбора работодателя (статья 405 ТК РФ).
- С преподавателя согласно условиям выбора работодателя в выборном профсоюзе (выборном профсоюзной организации) в соответствии с условиями выбора работодателя в течение 2-х лет после его окончания по соглашению (статья 374, 376 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников организации (статья 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

6.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

6.2 Стороны договора:

- совместно разрабатывают и утверждают в установленном порядке коллективный договор, заключение коллективного договора и заключение коллективных переговоров, подготовку проекта коллективного договора на конкретный год и ежегодно отчитываются на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год;
- развешивать положение и обязательства сторон коллективного договора.

8.1 Члены выборного профсоюзного органа первичной организации, в период их влечения не могут выполнять работу или выполнять по инициативе работодателя, за нарушение условий трудового договора за совершение действий, в которых в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.2 Члены выборного органа первичной профсоюзной организации по составу комиссии образовательной организации по информации, полученной от работодателя, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

8.3 Члены выборного профсоюзного органа первичной организации, в период их влечения не могут выполнять работу или выполнять по инициативе работодателя, за нарушение условий трудового договора за совершение действий, в которых в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.4 Члены выборного профсоюзного органа первичной организации, в период их влечения не могут выполнять работу или выполнять по инициативе работодателя, за нарушение условий трудового договора за совершение действий, в которых в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.5 Члены выборного профсоюзного органа первичной организации, в период их влечения не могут выполнять работу или выполнять по инициативе работодателя, за нарушение условий трудового договора за совершение действий, в которых в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.6 Члены выборного профсоюзного органа первичной организации, в период их влечения не могут выполнять работу или выполнять по инициативе работодателя, за нарушение условий трудового договора за совершение действий, в которых в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.7 Члены выборного профсоюзного органа первичной организации, в период их влечения не могут выполнять работу или выполнять по инициативе работодателя, за нарушение условий трудового договора за совершение действий, в которых в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.8 Члены выборного профсоюзного органа первичной организации, в период их влечения не могут выполнять работу или выполнять по инициативе работодателя, за нарушение условий трудового договора за совершение действий, в которых в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.9 Члены выборного профсоюзного органа первичной организации, в период их влечения не могут выполнять работу или выполнять по инициативе работодателя, за нарушение условий трудового договора за совершение действий, в которых в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.10 Члены выборного профсоюзного органа первичной организации, в период их влечения не могут выполнять работу или выполнять по инициативе работодателя, за нарушение условий трудового договора за совершение действий, в которых в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

От работников
Пресс-служба ПК
Т.А. Жырыя

От работников
МКОУ ООИ №34
Т.А. Жырыя

43. В месячный срок со дня подписания коллективного договора
непосредственно профсоюзной организацией проводится созыв
конференции трудового коллектива (изменений и дополнений в
коллективный договор) текст коллективного договора (изменений и
дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на
конференции сего образовательной организации в информационно-
методическом центре «Интернет».

44. Протокол заседания проходит в течение десяти рабочих дней со дня
подписания трудового коллектива коллективного договора (изменений и дополнений в
коллективный договор) текст коллективного договора (изменений и
дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на
конференции сего образовательной организации в информационно-
методическом центре «Интернет».

45. Преступление сторон несут ответственность за исполнение от
коллективного договора, непредоставление информации, необходимой для
исполнения коллективных договоров и осуществление контроля соблюдения
коллективных договоров, неисполнение обязательств, предусмотренных
коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с
законодательством.

Продолжительное ТБ Дополнительного отпуска 7 дней	Наименование профессии и должности инженер
---	---

Список профессий и должностей с нормированным рабочим днем, работа в которых дает право на дополнительный отпуск

Приказ № 1
 ВТБЕРЖ/АЮ
 Рыково, тг. 17
 МК0000111 №34
 И.В. Попова
 « 26 » февраля 2024 года

26 февраля 2024 года
 [Signature]
 [Stamp]

Приложение № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ ООШ № 34

И.В. Ломова

Приказ от 19.03.2024 № 42

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитываются квалификационную категорию за выполнение педагогической работы по должности с другим уровнем (в том числе по совместительству), по которой не предусмотрена квалификационная категория, если по соответствующей работе созданы должностные обязанности, указанные в перечне, профессии (деятельности)

Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по 1*

Должность, по которой установлена квалификационная категория

2

1

Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительного образования), педагог-библиотекарь. Воспитатель; старший воспитатель.

Старший воспитатель; воспитатель.

19.03.2024 № 11

И.А. Копыт

МОУ ООШ № 34

МОУ ООШ № 34

<p>инструктор по физической культуре. физической культуре): (преподавательской) работы по выполнению учебной Учитель, преподаватель (при программам) в области искусства).</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель. концертмейстер.</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер.</p>
<p>Учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направлении дополнительной работы с профилем работы по основной должности).</p>	<p>Учитель Учитель-дефектолог, Учитель</p>
<p></p>	<p>инструктор по труду; дополнительного направления (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по производственному направлению)</p>

Перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты

Основание предоставления (указать № и дату документа, утвержденного типовые нормы выдачи на год)	4	3	2	1
Основание предоставления (указать № и дату документа, утвержденного типовые нормы выдачи на год)	4	3	2	1
№997п 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». Пункт №23	1 шт.	1 шт.	1 шт.	№997п 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». Пункт №23

УТВЕРЖАЮ
 Руководитель МКОУ ООИ №34
 (индивидуальное предприятие)
 Подшивара И.В.
 (Ф.И.О.)
 «19» марта 2024

УТВЕРЖАЮ
 Руководитель МКОУ ООИ №34
 (индивидуальное предприятие)
 Подшивара И.В.
 (Ф.И.О.)
 «19» марта 2024

<p>Пункт №30 связанных с загрязнением, температурных условиях или</p>	<p>1 шт.</p>	<p>Костом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	
<p>№997п от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении Типовых норм обеспечения вытесняющей отдельно специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с риском и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях».</p>	<p>1 пара 6 пар 12 пар</p>	<p>Сапоги резиновые с защитным подскоком Леггинги с подшерпком Леггинги резиновые Леггинги по подшерпком Леггинги резиновые или из подшерпком</p>	<p>Костом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>
<p>Пункт №135 связанных с загрязнением», температурных условиях или работ, выполняемых в особых условиями труда, а также на риском и (или) опасными деятельности, занятым на работах с риском и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях».</p>	<p>1 шт. 1 шт. 1 шт.</p>	<p>Костом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>Костом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>
<p>Пункт №163 связанных с загрязнением», температурных условиях или работ, выполняемых в особых условиями труда, а также на риском и (или) опасными деятельности, занятым на работах с риском и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях».</p>	<p>1 шт. 1 шт. 1 шт.</p>	<p>Костом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>Костом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>
<p>№997п от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении Типовых норм обеспечения вытесняющей отдельно специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с риском и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях».</p>	<p>1 шт. 6 пар 12 пар</p>	<p>Костом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>Костом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>
<p>№997п от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении Типовых норм обеспечения вытесняющей отдельно специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с риском и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях».</p>	<p>1 шт. 6 пар 12 пар</p>	<p>Костом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>Костом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>

<p>вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».</p> <p>Пункт №170</p>	<p>до присое</p>	<p>материальных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтры</p>
--	----------------------	---

Мирошник М.С.

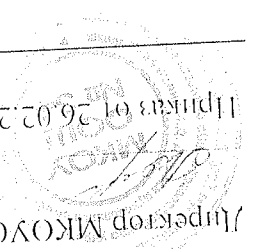
на охрану труда

в порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

ПОЛОЖЕНИЕ

в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 334/О «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, в части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года

И.В. Попова
Приказ от 26.02.2024 № 33



Директор МКОУООШ №34
УТВЕРЖАЮ

Приложение № 5

...на основании ... в период ...

... в период ...

... в период ...

... в период ...

... в период ...

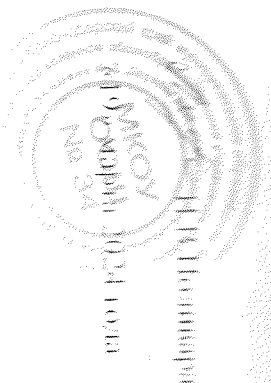
... в период ...

... в период ...

... в период ...

... в том числе, учитывая при определении
... в соответствии с установленной в образовательной
... при

Жолифь Е.А.
«19» марта 2024 10:11



Соглашение по охране труда на 2024-2027 годы

№ п/п	Содержание мероприятий *	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. рублей	Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица	Количество работников, которым ухудшаются условия труда		Количество работников, выполняющих тяжелые физические работ		
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин	
1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	3	4	10,00	5	2024	Мирошник М.Э.	4	2		

44

2.	Прохождение месячных осмотров, планового технического обслуживания	21	89,25	2024	Мирошник М.Э.	19	15		
3.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря		35,48	2024	Мирошник М.Э.	2	2		
4.	Проведение обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях.	2	6,0	2024	Мирошник М.Э.	2	2		
5.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности.	1	24,5	2024	Мирошник М.Э.	19	15		
6.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.	21	10,5	2024-2026	Мирошник М.Э.	19	15		