

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий Коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Лицей №5» города Железнодорожска Курской области (далее образовательное учреждение) на 2021-2023 годы заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, Региональным отраслевым соглашением между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2019-2021 годы, Территориальным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Железнодорожска Курской области на 2021 – 2023 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 Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №5», усиления социальной защиты, повышения уровня жизни работников.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Лицей №5», устанавливающим условия труда, предоставление мер социальной поддержки работникам, гарантий, компенсаций и льгот.

**1.2.** Сторонами Коллективного договора являются:

- 1) работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – Профком);
- 2) работодатель в лице его представителя – директора - Шкутовой Марины Николаевны.

**1.3.** Стороны договорились о том, что Профсоюз в лице его выборных органов выступает в качестве единственного полномочного представителя работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №5» при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров, в решении трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работающих), социальных гарантий, аттестации работников, охраны труда и других форм социальной поддержки работников.

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

**1.5.** Настоящий Коллективный договор рассматривается Сторонами как основа для ведения переговоров, при заключении трудовых договоров с работниками, при разрешении индивидуальных (для членов профсоюза) и коллективных трудовых споров (конфликтов) и распространяется на работодателей и всех работников.

**1.6.** 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 Российской Федерации. Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются в установленном порядке, являются неотъемлемой частью Коллективного договора, доводятся до сведения всех сторон социального партнерства и работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №5». Вносимые изменения не должны ухудшать положение, экономические права и профессиональные интересы работников по сравнению с действующей редакцией

Коллективного договора.

В случае принятия решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения начинают действовать с момента их вступления в силу.

**1.7.** Стороны берут на себя обязательства не принимать решений, препятствующих выполнению данного Коллективного договора, совместно разрабатывать проекты нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

**1.8.** Коллективный договор, вступает в силу с момента подписания и действителен до заключения нового Коллективного договора.

**1.9.** Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

**1.12.** Стороны совместно принимают решение о выдвижении кандидатур и награждении отраслевыми знаками отличия членов профсоюза.

## **2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**2.1.** В целях развития социального партнёрства Стороны:

**2.1.1.** Признали необходимым деятельность на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров по заключению Коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулирования возникающих разногласий и обеспечения постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения Коллективного договора (Приложение № 1).

Настоящий Коллективный договор не ограничивает права Профсоюза в расширении льгот и гарантий работникам.

**2.1.2.** Стороны договорились, что в соответствии со статьями 371, 373 ТК Российской Федерации, Законами Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профкомом (Приложение №3). Перечень соответствующих локальных нормативных актов определяется территориальным соглашением, коллективным договором (Приложение №2). Форма участия работников в управлении МОУ «Лицей №5»

- согласование выборного профсоюзного органа для членов профсоюза

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

-обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

-участие в разработке и принятии коллективных договоров;

-участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа -- управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с настоящим

Кодексом, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, соглашениями (ст.53 Трудового Кодекса Российской Федерации).

**2.2.** Стороны договорились, что в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Лицей№5», (согласно п.1.2. Коллективного договора) 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 принимаются по согласованию с Профкомом. (Приложение №2, №3)

**2.3.** При разработке предложений по совершенствованию показателей эффективности деятельности образовательного учреждения учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений (результативность социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров, организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа организации, участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, эффективность разрешения конфликтов, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

**3.1.** Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (ст.56 ТК Российской Федерации). Форма трудового договора предварительно согласовывается с выборным профсоюзным органом и является приложением к Коллективному договору.

**3.2.** Работодатель обеспечивает заключение в письменной форме, как правило, на неопределенный срок трудового договора с работником, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта» (утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. №167н), в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда.(Приложение №5)

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

**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 Территориального отраслевого Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №5».

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

**3.4.** После заключения трудового договора работодатель обязан издать приказ (распоряжение) о приеме на работу, который работнику объявляется под роспись в течении 3-х дней со дня фактического начала работы, ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, до заключения трудового договора.

**3.5.** Руководитель Муниципального общеобразовательного 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 Профком о намерении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3(три) календарных дня.

**3.6.** Стороны признают, что в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ № 508 от 18 сентября 2020 года и утверждением Порядка допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее, чем за три года обучения, а по дополнительным общеобразовательным программам – лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

**3.7.** Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, а также работникам учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций системы дополнительного образования) осуществляется в установленном порядке и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

**3.8.** Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию не устанавливается испытание при приеме на работу, помимо оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ.

**3.9.** Руководитель учреждения образования, его заместители, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору выполнять учебную нагрузку в объеме не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости (для директора общеобразовательной организации при условии ведения преподавательской работы в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год), утвержден Постановлением правительства РФ № 781-2002г., в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством, без снижения качества исполнения функций и полномочий руководителя организации.

**3.10** 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.

**3.11.** 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, за исключением случая неудовлетворительного прохождения испытательного срока.

**3.11.1.** Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, при массовом единовременном высвобождении работников (увольнение 5 и более человек одновременно в течение 90 календарных дней). При ликвидации или реорганизации учреждения работодатель обязан не позднее чем за три месяца уведомить об этом Профком, органы службы занятости.

**3.12.** Работодатель обязуется:

3.12.1. Уведомлять профком 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 (статья 82 ТК Российской Федерации).

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

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

3.12.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК Российской Федерации, работников, указанных в части первой настоящей статьи, допускается помимо общего порядка увольнения только по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации. Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная

инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением по согласованию соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решения или согласования, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске, когда за ним сохраняется место работы (должность).

3.12.3. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

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

3.12.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении, при необходимости и с учетом производственных условий может предоставляться время в течение рабочего дня для самостоятельного поиска новой работы. Условия предоставления и продолжительность этого времени устанавливаются в коллективных договорах образовательных организаций.

**3.13.** Не допускать расторжения трудовых отношений:

- с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (если они являются членами профсоюза) при передаче образовательной организации из муниципальной собственности в государственную и, наоборот, без согласования с выборным профсоюзным органом.

**3.14.** При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, могут иметь работники:

- имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет;
- члены одной семьи, супруги, работающие в одной образовательной организации;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет работы;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях на основании ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- неосвобождённый 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;

**3.15.1В** 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

**3.16.** При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ) выплата среднемесячной заработной платы производится в течение 4-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям работников статья 178 ТК Российской Федерации:

- женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте 3-14 лет;

- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

**3.17.** В случае установления представительным органом работников (профсоюзным комитетом), правовой и технической инспекциями труда Курской областной организации Профсоюза нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений руководителем организации, его заместителями работодатель обязан рассмотреть заявление (представление) согласно ст. 195 ТК РФ и сообщить о результатах заявителю.

## **4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

Стороны договорились, что:

**4.1.** Порядок и условия оплаты труда работников учреждения регулируются решением Железногорской городской Думы от 19.07.2018г. № 98-6-РД «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образованию администрации города Железногорска», нормативными правовыми актами Курской области и аналогичными нормативными актами муниципальных органов власти по отраслевой системе оплаты труда с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 и последующие годы.

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

Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные трудовым договором. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями выплаты производятся накануне этого дня. Каждый работник письменно извещается о составных частях заработной платы. Форма расчётного листка утверждается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией. (Приложение №6)

**4.2.** Работодатель с участием Профкома обеспечивает:

**4.2.1.** зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без

ограничения её максимальным размером;

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

**4.2.3.** условия оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации, результатов и качества работы.

**4.3.** Согласно Положению об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №5» предоставляется:

**4.3.1.** Работнику из средств фонда оплаты труда стимулирующего характера выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в образовательных учреждениях и иных учреждениях системы образования не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.

Основанием для выплаты единовременного пособия является увольнение работника в связи с выходом на пенсию впервые и прекращение в связи с этим трудовых отношений.

**4.3.2.** В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, выплачивается дополнительная материальная помощь в размере до двух должностных окладов, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

1) за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50,55,60 и 65 лет);

2) в связи с длительной болезнью или несчастьем, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

**4.4.** В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в более высоком размере производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**4.5.** Оплачиваемый отпуск на 3 (три) месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией; защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию после присвоения ученой степени кандидата, доктора наук производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок).

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

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

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

**4.8.** В период отмены (приостановки) занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплату труда педагогических работников производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса).

**4.9.** Работодатель обязуется распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть направлены, в том числе на увеличение размера выплат стимулирующего характера, дополнительные гарантии и компенсации работникам, по согласованию с профкомом.

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

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

– работникам устанавливается доплата за ведомственный Нагрудный знак (значок) или Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, звание «Заслуженный учитель», правительственные и отраслевые награды в размере 20% от должностного оклада по приказу руководителя Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №5».

**4.11.** Стороны договорились, что:

**4.11.1.** Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам 1-х 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 использования динамической паузы не допускается;

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

**4.11.3.** Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, оплата труда производится как доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение проводится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

**4.12.** Стороны договорились:

**4.12.1.** Для педагогических работников наполняемость классов, групп, установленная Постановлением Главного государственного санитарного врача

Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. №189 г. Москва «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях»» является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты за интенсивность и напряженность труда.

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

**4.12.3.** Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, наряду с доплатами выплачивается денежное вознаграждение в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2020г. № 486-па «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций Курской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы» и Постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 года № 5, с учетом изменений и дополнений. Данная доплата является составной частью зарплаты педагогического работника и тарифицируется на каждый учебный год.

**4.13.** Руководитель Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №5» при разработке штатного расписания приводит наименования должностей педагогических работников в соответствие с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", а наименование должностей иных работников учреждения в соответствии с общероссийским классификатором ОК 016-94 профессии рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР0 (принят Постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 г. №367) (Приложение №7)

**4.14.** При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы в более высоком размере производится по окончании отпуска или временной нетрудоспособности

**4.15.** Стороны договорились относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководству методическими комиссиями 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 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях".

**4.16.** Стороны договорились о сохранении педагогическим работникам размеров ставок заработной платы (окладов), должностных окладов с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия по заявлениям

работодателям:

а) работникам, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, до достижения пенсионного возраста, работники могут воспользоваться данным правом один раз;

б) 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;

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

г) 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 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, областных и муниципальных конкурсов профессионального мастерства;
- в связи с длительной нетрудоспособностью, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;
- перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнении по сокращению штатов;
- длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом;
- исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа;
- предстоящего в течение года увольнения работника по причине выхода на страховую пенсию по старости (досрочную страховую пенсию по старости).

**4.17. Стороны договорились:**

**4.17.1.** Сохранять заработную плату в полном объеме, предоставлять гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, педагогическим работникам, участвующим по решению комитета образования и науки Курской области, в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена.

**4.17.2.** Выплачивать компенсацию за работу по подготовке и проведению ЕГЭ и ОГЭ работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации определяются законодательством Курской области.

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

**4.19.** Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в повышенном размере, но не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

## **5. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**5.1.** 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. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения модульно-накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Стороны обязуются соблюдать гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателями для повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять за ними: место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивать командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК Российской Федерации).

**5.2.** Право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года реализуется путем внесения соответствующих условий в трудовой договор между работником и работодателем, заключения дополнительного соглашения к нему, в которых определяются гарантии и компенсации.

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

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

**5.4.2.** Учитывая, что руководитель муниципальной образовательной организации является представителем работодателя, принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника, стороны считают нецелесообразным руководителю муниципальной образовательной организации входить в состав аттестационной комиссии, а также являться ее председателем (Письмо Минобрнауки России №08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации №505 от 03.12.2014 О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276).

**5.4.3.** 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 организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех

месяцев подряд в связи с заболеванием.

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

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

Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение первых трех лет работы после окончания учебного заведения.

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

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

**5.4.6.** В случае признания педагогического работника по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с 3 частью ст. 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).

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

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

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

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

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

– при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в

государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**5.9.** Аттестация на квалификационную категорию для педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, принимавших в межаттестационный период активное участие в городских и областных мероприятиях, может быть проведена по ходатайству педагогического совета Муниципального общеобразовательного учреждения перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты экспертизы профессиональной деятельности работника текущего аттестационного периода. На данную льготу при проведении аттестации могут рассчитывать следующие педагогические и руководящие работники:

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

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

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

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

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

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

**5.12.** Для педагогических работников, не имеющих квалификационную категорию, рекомендуется предусматривать сроком на 1 год размеры ставок заработной платы, должностных окладов, соответствующие размерам ставок (окладов), установленных для лиц, имеющих квалификационные категории, в следующих случаях:

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

- имеющим ученую степень по профилю деятельности;

- победителям конкурсного отбора на денежное поощрение лучших учителей в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства.

**5.13.** При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим 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. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

**6.1.** Режим работы Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №5», продолжительность рабочего времени работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются руководителем организации по согласованию Профкомом и являются приложением к коллективному договору (ст.190 ТК Российской Федерации). (Приложение №8)

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

Для остальных работников норма рабочего времени - 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения регулируется трудовым законодательством, и иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе Уставом Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №5», учебным расписанием, календарным графиком работы, коллективным договором (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

**6.3.** Стороны признают:

**6.3.1.** Учебная нагрузка, доплаты и надбавки постоянного характера, в том числе за выполнение дополнительных функциональных обязанностей, определяется и тарифицируется на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года. Объем учебной нагрузки педагогических работников более или менее ставки устанавливается только с их письменного согласия, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации по согласованию с Профкомом. Окончательное распределение учебной нагрузки, утверждение тарификационных списков на учебный год должно быть завершено не позднее 5 сентября.

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

– педагогическим работникам 1-4 классов при передаче специалистам преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры.

При отсутствии педагогических работников - специалистов, необходимой материальной базы и по другим причинам, педагогические работники начальных классов вправе преподавать эти предметы с соответствующей дополнительной оплатой за часы педагогической работы, превышающей 18 часов в неделю.

**6.3.3.** При возложении на педагогических работников обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесённым по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

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

**6.3.5.** 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.

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

Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярный период может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство в образовательной организации и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

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

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

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

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

**6.8.** Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом, не позднее, чем за две недели до начала календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №5» и благоприятных условий для отдыха работника.

**6.9.** Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только по желанию работника и согласию Профкома.

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

**6.11.** Во время осенних, зимних, весенних каникул учителям могут предоставляться свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

**6.12.** 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.

**6.13.** Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы на один рабочий

день: диспансеризация проводится ежегодно для граждан старше 40 лет и 1 раз в 3 года для граждан в возрасте от 18 до 39 лет с сохранением места работы и среднего заработка. Работники, получающие пенсию (по старости или за выслугу лет), а также не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста вправе получить аналогичное освобождение на два рабочих дня раз в год.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

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

**6.15.** Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы 5 календарных дней по семейным обстоятельствам: рождение ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (ст.128 ТК Российской Федерации). 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;

**6.16.** По желанию работника ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней, может быть предоставлен имеющим:

- двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;

- работникам, осуществляющим уход:

- за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше;

- за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста.

**6.17.** Работнику, являющемуся председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, может предоставляться дополнительный отпуск в удобное для него время без сохранения заработной платы продолжительностью 6 календарных дней.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**6.19.** При составлении расписания учебных занятий по возможности не нарушать непрерывную последовательность работы педагогических работников, чтобы не образовывались длительные перерывы – "окна" (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»). При нагрузке менее 1,5 ставки предусмотреть в расписании методический день.

В целях повышения профессионального уровня педагогических работников, а также обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и

адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени, по возможности планировать для них в течение рабочей недели один свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям».

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

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

**6.22.** Учебную (педагогическую нагрузку) на новый учебный год устанавливает руководитель по согласованию с Профкомом до ухода работников в отпуск; при определении учебной нагрузки учитывается сохранение преемственности и объема нагрузки не менее ставки, стабильность объема учебной нагрузки на протяжении учебного года, профессионализм, уменьшение нагрузки возможно только при сокращении количества обучающихся и классов-комплектов, изменений, предусмотренных учебным планом.

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

**6.24.** Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

**6.25.** Дежурство педагогических работников должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

**6.26.** Педагогическим работникам образовательных организаций не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на длительный отпуск сроком до 1 года в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016г. №644. (Приложение №4)

Длительный отпуск предоставляется по заявлению работника, может быть разделен на 2 части и продлен на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

**6.27.** За работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени предоставляются дни отдыха:

- за экскурсионные поездки, походы, дискотеки, туристические слеты, областные, российские олимпиады: за 1 день – один отгул, за выходные дни – два отгула, за дискотеки – 0,5 дня за каждую;

- не более двух дней отгулов за подготовку кабинетов к приемке школы в случае отзыва их из отпуска;

- один день за подготовку кабинетов к ОГЭ и ЕГЭ;

- классным руководителям 9, 11-х классов предоставлять отгулы за организацию ОГЭ, ЕГЭ (один отгул за один день ОГЭ или ЕГЭ).

**6.28.** Классным руководителям 9-х и 11-х классов выплачивать денежное вознаграждение за работу в выпускных классах.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**7.1.** Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников муниципальных образовательных организаций и учреждений, иных учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. В соответствии с федеральным законодательством и законодательством Курской области об охране труда с целью создания здоровых и безопасных условий работы стороны обязуются:

**7.2.** Способствовать осуществлению деятельности руководителей учреждений сферы образования, учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, иного учреждения по:

- соблюдению законодательства Российской Федерации и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда, своевременному и качественному проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- обеспечению пожарной безопасности учреждений сферы образования, учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, иного учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Курской области;

- укомплектованию медицинских кабинетов, учебных мастерских, производственных мастерских необходимыми медицинскими аптечками, выделению медицинских средств для оказания неотложной доврачебной помощи в соответствии с Приложением к Приказу МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ России от 05.03.2011г. № 169н;

- подготовке персонала по оказанию первой медицинской помощи;

- использованию возможности 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, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, обучение по охране труда, а также санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Федеральным законом от 08 декабря 2020 г. № 390-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2021год и на плановый период 2022 и 2023 годов и аналогичные законы на последующие годы»;

- 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 лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работами в условиях, отличающихся от нормальных в соответствии с законодательством;

- обеспечению сертифицированной спецодеждой, спецобувью на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №997н от 9 декабря 2014 г., молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н в соответствии с типовыми отраслевыми нормами (Приложение № 10, 11);

- своевременному и бесплатному для работников прохождению обязательных

предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования работников, гигиенической аттестации, выдачи работникам личных медицинских книжек в соответствии со ст. 212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

- 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;

- организации санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.

**7.3.** Содействовать организации обучения и аттестации руководителя Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №5», ответственного за охрану труда по вопросам охраны труда, осуществлять контроль за их своевременным проведением.

Профсоюз проводит подготовку и обучение в вопросах охраны труда - председателя первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №5», уполномоченного по охране труда от Профсоюза.

**7.4.** Всемерно способствовать 100% проведению специальной оценки условий труда. В случае отсутствия достаточных денежных средств на проведение 100% специальной оценки условий труда производить эту работу поэтапно, но не менее 25% от общего количества рабочих мест, с целью возможности привлечения 20% возвратных средств Фонда социального страхования.

**7.5** Предусмотреть ежегодное выделение средств в соответствии с требованиями законодательства в составе субсидий на выполнение муниципальных услуг (работ), на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процентов от суммы эксплуатационных расходов.

Конкретный размер средств на указанные цели уточняется **ежегодно** в Соглашении об охране труда (Приложение №10)

**7.6.** Производить доплаты за неблагоприятные условия труда, исходя из показателей вредности, опасности и напряженности труда работников и предоставлять дополнительный отпуск в связи с работой во вредных условиях труда, согласно специальной оценке условий труда.

**7.7.** Стороны договорились, что:

**7.7.1.** Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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 по согласованию с выборным профсоюзным органом 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 и (или) опасным 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.

**7.7. Работодатель обязуется** обеспечить работников средствами индивидуальной

защиты, спецодеждой, спецобувью, смывающими и обезвреживающими средствами, средствами оказания первой медицинской помощи (Приложение №11)

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

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

**7.9.** Работодатель создаёт необходимые условия для выполнения членами комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда, внештатными техническими инспекторами труда функций по осуществлению общественного контроля состояния условий и охраны труда:

- освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка работников, которые избраны уполномоченными по охране труда или внештатными техническими инспекторами труда для выполнения соответствующих функций и на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы определяется в Соглашении и коллективных договорах и рекомендуется в пределах не менее 10 часов в месяц;

- проводит обучение и проверку знаний по охране труда уполномоченных с сохранением среднего заработка на период проведения обучения;

- предусматривает с учетом показателей эффективности и результативности работы, стимулирующие выплаты уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета за эффективное участие в общественном управлении организацией, создание и поддержку социально-привлекательного имиджа.

- увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя (его представителя) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

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

**7.11.** Работодатель обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

**8.1.** Стороны считают необходимым сохранить выплату социальных льгот для работников образовательного учреждения, на основании Решения Железногорской городской Думы от 20.02.2020г. № 250-6-РД.

**8.1.1.** Работникам образовательного учреждения, признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, за

счёт средств муниципального бюджета с учетом субсидий, выделяемых из областного бюджета, возмещать затраты на уплату процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях на приобретение или строительство жилья;

**8.1.2.** Право на возмещение затрат на уплату процентов по кредиту (займу), полученному на приобретение или строительство жилья, сохраняется в случае увольнения работника из муниципальной образовательной организации города по независящим от него обстоятельствам (ликвидация организации, сокращение численности или штата), а также в случаях ухода на страховую пенсию по старости, признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, перевода работника в органы управления образования города Железногорска.

**8.2.** Работникам, получающим второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение работодателем, 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 в бюджете;

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

**8.4.** Ежемесячно выплачивать молодым специалистам материальную помощь в размере 900 рублей, проживающим в общежитии, в жилых помещениях по договорам социального найма, по договорам найма жилых помещений (основание: Решение Железногорской городской Думы от 04.12.2008 №125-4-РД (ред. от 20.06.2017 №542-5-РД) «Об утверждении Положения о дополнительных гарантиях социальной поддержки молодых специалистов муниципальных учреждений города Железногорска Курской области».

**8.5.** Работники, признанные в установленном порядке беженцами согласно Федеральному закону от 19.02.1993 №4528-1 «О беженцах», имеют право на социальные льготы, гарантии и меры социальной поддержки наравне с гражданами Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации и Курской области.

правовыми актами.

**8.6.** Работодатель обязуется устанавливать надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) в течение года победителям **региональных конкурсов** профессионального мастерства в соответствии с положениями о данных конкурсах в следующих размерах:

- 50% - участнику, занявшему I место;
- 40%- участнику, занявшему II место;
- 30% -участнику, занявшему III место.

**8.7.** Первичная профсоюзная организация МОУ «Лицей №5» берет на себя обязательства из средств профсоюзного бюджета для членов профсоюза:

- использовать формы морального и материального поощрения в связи с юбилейными датами (50 лет, 55лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет ;
- финансировать группу «Здоровья» в бассейне «СШ «Альбатрос» для членов профсоюза;
- предоставлять по квоте бесплатные путевки на профсоюзные смены «Мы – будущее профсоюзов» детям работников-членов Профсоюза;
- вручать премии и подарки членам Профсоюза к праздникам и юбилейным датам;

- оказывать материальную помощь на лечение и операции, в связи с несчастными случаями в семьях, в трудных жизненных ситуациях из средств первичной профсоюзной организации.

## **9. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ И ИХ НАСТАВНИКОВ**

**9.1.** В целях вовлечения в активную профессиональную деятельность и общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов молодых педагогов стороны договорились о том, что:

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

**9.2.2.** К молодым специалистам относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования (далее – учебные заведения) в возрасте до тридцати пяти лет (часть 6 статья 2 Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации"), 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 города 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 города;

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

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

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

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

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

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

**9.3.** Стороны считают необходимым:

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

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

- работодатель со дня поступления на работу выпускников высших или средних специальных учебных заведений ежемесячно начисляет доплату молодым специалистам в следующих размерах:

- 1 год работы - 30% от должностного оклада;
- 2 год работы - 35% от должностного оклада;
- 3 год работы - 40% от должностного оклада.

- работодатель ежемесячно начисляет доплату молодым специалистам, окончившим высшее учебное заведение по договору о целевом обучении, в размере 40 % от должностного оклада в первые три года работы.

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

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

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

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

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

**9.4.5.** Создает условия для активного участия молодых специалистов в деятельности образовательной организации, поддерживает патриотическое, физическое воспитания молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

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

## **10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

**10.1.** Стороны признают Права и гарантии деятельности территориальной, первичных профсоюзных организаций, членов профсоюза определенные следующими документами: Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 12.01.1996 №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", соглашениями между органами власти, объединениями работодателей и профсоюзами на федеральном, областном уровнях, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Территориальным отраслевым соглашением, Уставом Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №5» и настоящим коллективным договором.

**10.2.** Стороны договорились о том, что в соответствии с законодательством:

**10.2.1.** Обязаны соблюдать права и гарантии Профкома, способствовать его деятельности, как законных представителей интересов работников;

**10.2.2.** Представлять Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, другим социально-экономическим вопросам;

**10.2.3.** Своевременно рассматривать заявления, обращения, требования и предложения Профсоюза и давать мотивированный ответ;

**10.2.4.** Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективных договоров, соглашений ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта муниципальной образовательной организации на расчётный счёт Профсоюза средств в размере одного процента от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выплатой заработной платы один раз в месяц.

**10.2.5.** Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся пайщиками кредитного потребительского кооператива «Образование»,

бесплатное перечисление с расчётного счёта муниципальной образовательной организации на расчётный счёт кооператива паевых взносов и денежных перечислений в соответствии с условиями займа работника.

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

**10.4.** Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного органа профсоюза признаётся значимой для деятельности Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №5» и принимается во внимание при поощрении работников. Работодатель за счет средств учреждения устанавливает работнику, являющемуся полномочным представителем работников в социальном партнерстве - председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, стимулирующие выплаты с учетом следующих показателей эффективности и результативности работы по:

- эффективному разрешению конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения учреждения;
- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа учреждения (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.).

Порядок и размер выплат (от должностного оклада):

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

**10.5.** Представители выборных профсоюзных органов входят в состав аттестационных комиссий, по социальному страхованию.

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

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

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

**10.9.** По согласованию с профсоюзным комитетом принимаются локальные нормативные документы, затрагивающие социально-экономические и профессиональные интересы работников согласно Приложения №2. Порядок согласования устанавливается Приложением №3.

**10.10.** Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства

органов, осуществляющих управление в сфере образования, представителей работодателя в уставную деятельность профсоюзных организаций.

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

**10.12.** Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (пункты 10.4.-10.6. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы; пункты 14.8 – 14.9.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились, что:

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

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

**11.3.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в году и 1 раз – на заседании профкома.

**11.4.** Рассматривают в течение 3 дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет со дня подписания и до заключения нового.

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Директор Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №5»

М.Н. Шкутова

Председатель первичной профсоюзной организации  
Муниципального общеобразовательного  
учреждения «Лицей №5»

Л.В.Пустовалова

«30» декабря 2020 года

## ПРИЛОЖЕНИЯ

	Стр.
1. Положение о деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в МОУ «Лицей №5»	33-34
2. Учет мотивированного мнения представительного органа работников.	35-36
3. Порядок согласования представительного органа по проекту локального нормативного акта.	37-38
4. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.	39-43
5. Трудовой договор	44-49
6. Форма расчетного листка.	50
7. Перечень должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию.	51-52
8. Правила внутреннего трудового распорядка	53-62
9. Соглашение по охране труда.	63-70
10. Перечень профессий и должностей работников учреждения образования, которым в связи с вредными условиями труда предусмотрены доплаты и предоставляется дополнительный отпуск или сокращенный рабочий день	71
11. Извлечения из Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	72-74

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МОУ «Лицей №5»  
М.Н.Шкутова  
Приказ № 1-235  
От «07» 06 2018

СОГЛАСОВАНО: Председатель первичной  
профсоюзной организации МОУ «Лицей №5»  
Л.В. Пустовалова  
Протокол №16 от «04» 06 2018 г

## **Положение о деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в МОУ «Лицей №5»**

### **1. Общие положения**

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в системе МОУ «Лице №5» (далее по тексту - Комиссия) руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Курской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, настоящим Положением.

1.2. Комиссия является постоянно действующим органом, обеспечивающим социальное партнерство в Лицее.

1.3. Комиссия состоит из директора Лицея, заместителя директора Лицея по УВР, председателя первичной профсоюзной организации, заместителя председателя ППО по вопросам социального партнерства, юриста, которые образуют соответствующие стороны Комиссии (далее - стороны).

Общий состав Комиссии утверждается решением Директора Лицея.

### **2. Принципы и порядок формирования Комиссии**

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

2.2. Утверждение и замена представителей профсоюза и администрации Лицея в Комиссии производятся в соответствии с их решением директора Лицея.

### **3. Основные задачи Комиссии**

3.1. Основными задачами Комиссии являются:

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

3.1.2. Содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений в Лицее.

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

3.1.4. Согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики.

3.1.5. Изучение опыта работы аналогичных отраслевых комиссий в области социально-трудовых отношений, распространение его на территории города Железногорска.

### **4. Основные права Комиссии**

4.1. Комиссия имеет право:

4.1.1. Запрашивать у администрации Лицея информацию о заключаемых и заключенных соглашениях и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

4.1.2. Принимать участие, по согласованию с администрацией города Железногорска, в подготовке локальных нормативных актов в сфере социально-трудовых отношений, разрабатываемых в Лицее.

4.1.3. Приглашать для участия в работе Комиссии представителей структурных подразделений администрации города Железногорска, представителей профсоюзов и работодателей, не являющихся членами Комиссии, независимых экспертов, представителей других организаций.

4.1.4. Осуществлять контроль за выполнением отраслевого территориального соглашения, коллективных договоров, за соблюдением трудового законодательства в Лицее.

4.1.5. Осуществлять контроль за выполнением своих решений.

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

соглашения и коллективных договоров.

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

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

## 5. Организация деятельности Комиссии

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

5.2. Заседание Комиссии проводит координатор Комиссии.

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

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

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

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

## 6. Координатор Комиссии и его полномочия

6.1. Координатор Комиссии не является членом Комиссии.

6.2. Координатор Комиссии:

6.2.1. Председательствует на ее заседаниях.

6.2.2. Утверждает состав рабочих групп.

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

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

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

6.2.6. Организует совместно с координаторами сторон деятельность Комиссии.

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

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

## 7. Координаторы сторон и их полномочия

7.1. Деятельность каждой из сторон организует координатор стороны.

Координаторы сторон, представляющих профсоюз работников Лицея и работодателя, избираются соответствующими сторонами.

7.2. Координатор каждой из сторон по ее поручению:

7.2.1. Совместно с координатором Комиссии организует деятельность Комиссии.

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

7.2.3. Информировывает Комиссию об изменениях персонального состава стороны.

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

7.2.5. Вносит предложение координатору Комиссии о внеочередном заседании Комиссии.

## 8. Члены Комиссии

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

8.2. Члены Комиссии имеют право:

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

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

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МОУ «Лицей №5»  
Приказ № 1-235  
От «07» 06 2018

\_\_\_\_\_ М.Н.Шкутова

Приложение № 2  
Согласовано:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ «Лицей №5»  
\_\_\_\_\_ Л.В.Пустовалова

Протокол №16 от «04» 06.2018г.

## **УЧЕТ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ**

Работодатели принимают локальные нормативные с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа в следующих случаях:

1. При установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу (ст.152 ТК Российской Федерации).
2. При привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных частями 1-3 ст.99 ТК Российской Федерации.
3. При составлении графиков работы, расписаний учебных занятий в соответствии со ст.103 ТК Российской Федерации.
4. При принятии работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст.105 ТК Российской Федерации).
5. При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к частям 1-3 ст.113 ТК Российской Федерации.
6. При составлении графиков отпусков (ст.123 ТК Российской Федерации).
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 Российской Федерации.
8. При установлении системы оплаты труда (ст.144 ТК Российской Федерации): при исчислении средней заработной платы при оплате отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск помимо установленных 12-ти календарных месяцев могут браться иные периоды (ст.139 ТК Российской Федерации).
9. При утверждении формы расчётного листка (ст.136 ТК Российской Федерации).
10. При установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (ст.116 ТК Российской Федерации).
11. При определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК Российской Федерации).
12. При предоставлении работникам с ненормированным рабочим днём ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности (ст.119 ТК Российской Федерации).
13. При установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144 ТК Российской Федерации).
14. При установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК Российской Федерации).
15. При установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время (ст.154 ТК Российской Федерации).
16. При определении систем нормирования труда (ст.159 ТК Российской Федерации).
17. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК Российской Федерации).
18. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК Российской Федерации).
19. При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК Российской Федерации).
20. При разработке и утверждении инструкции по охране труда (ст.212 ТК Российской Федерации).

Федерации).

21. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст.81 Трудового Кодекса Российской (ст.82 ТК Российской Федерации).

22. При утверждении тарификации

23. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК Российской Федерации).

24. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст.195 ТК Российской Федерации).

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МОУ «Лицей №5»  
Приказ № 1-235  
От «07» 06 2018

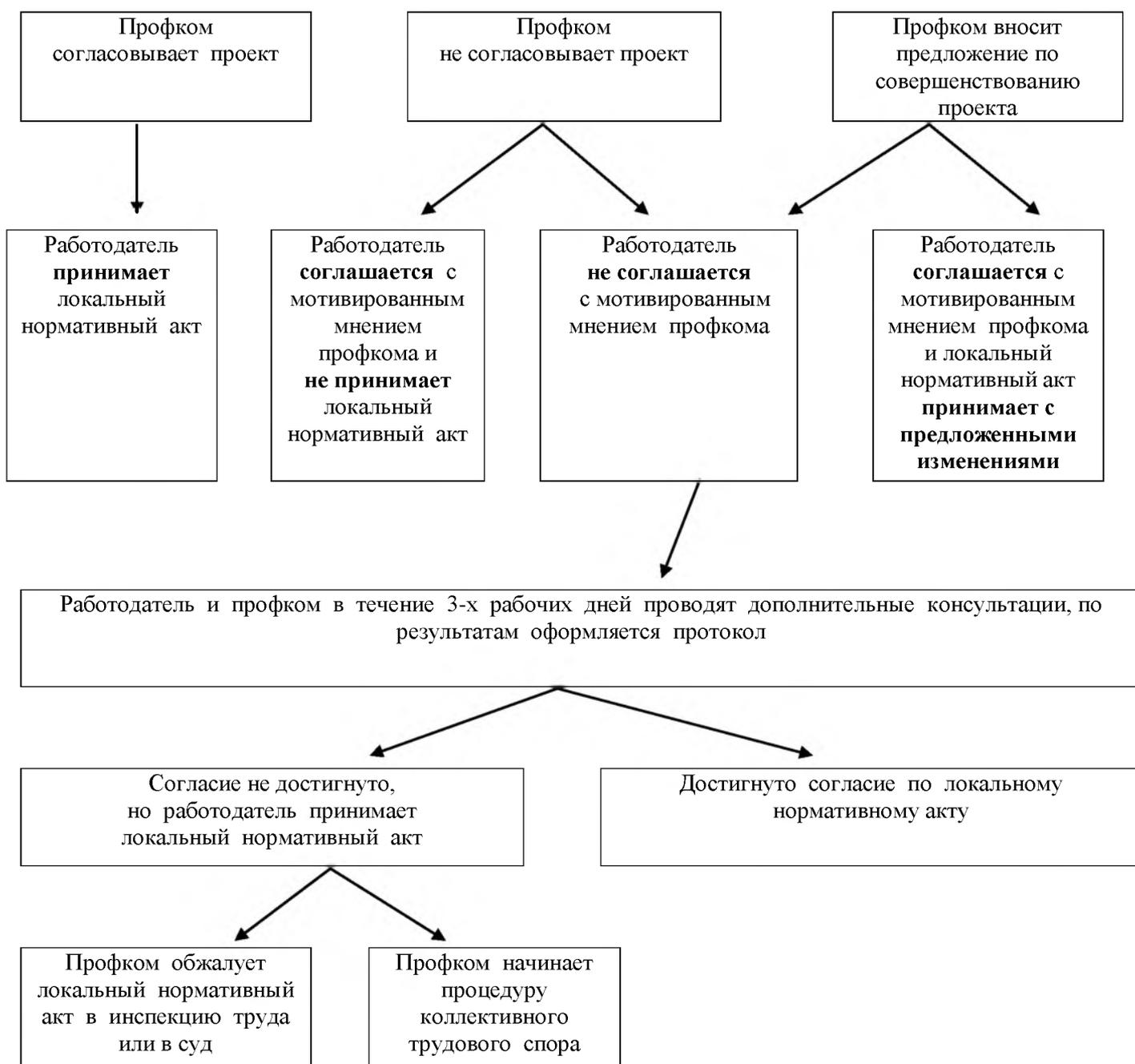
\_\_\_\_\_ М.Н.Шкутова

Приложение № 3  
Согласовано:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ «Лицей №5»  
\_\_\_\_\_ Л.В.Пустовалова

Протокол №16 от «04» 06.2018г.

### Порядок согласования представительного органа по проекту локального нормативного акта

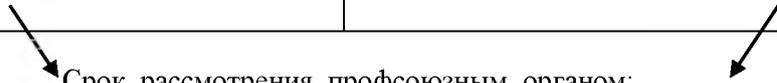


## Порядок согласования с выборным профсоюзным органом

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

Работодатель направляет в профсоюзный орган:

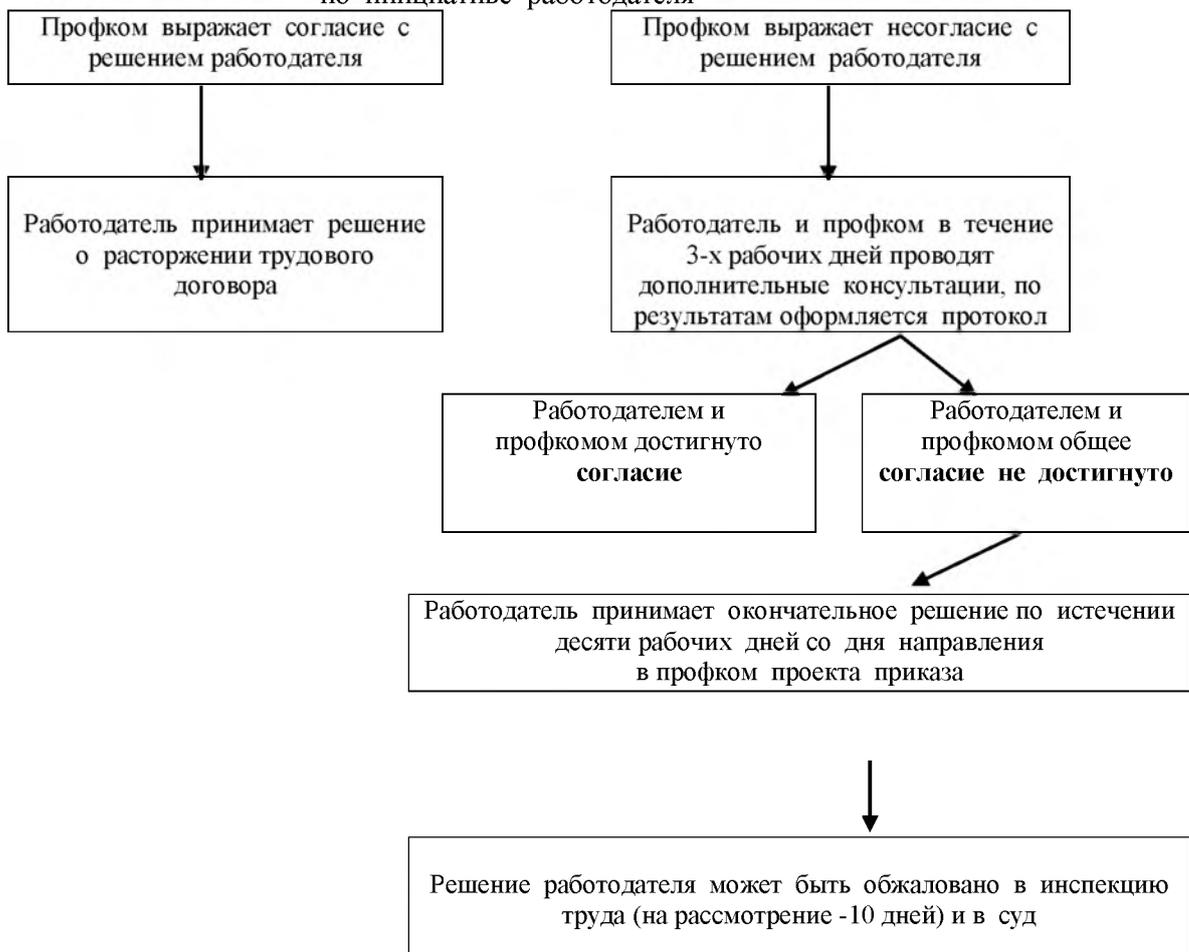
Проект нормативного акта, содержащего нормы трудового права и основание по нему	Проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения
---	---



Срок рассмотрения профсоюзным органом:

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

Согласие профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя



Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения Согласия выборного профсоюзного органа.

УТВЕРЖДАЮ:

СОГЛАСОВАНО:

Директор МОУ «Лицей №5»  
Приказ № 1-592  
От «30» 12. 2020

Председатель первичной профсоюзной  
организации МОУ «Лицей №5»

\_\_\_\_\_ М.Н.Шкутова

\_\_\_\_\_ Л.В. Пустовалова  
Протокол № 23 от «25» 12.2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях предоставления педагогическим**  
**работникам образовательных учреждений города Железногорска Курской области длительного**  
**отпуска сроком до 1 года.**

1. Настоящее Положение разработано на основании Федерального закона от 1 сентября 2013 г. «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Минобрнауки РФ от 7 декабря 2000 г. №3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», статьи 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителями которых является администрация города Железногорска Курской области.

3. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п.4 ч.5 ст.47 Закона Российской Федерации "Об образовании" и статьей 335 ТК РФ имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

4. Руководитель образовательного учреждения при наличии условий вправе, по согласованию с профсоюзным комитетом, предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы менее 10 лет.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в перечне должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года.

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

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

Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск,

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

- не менее 150 часов - в учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;
- не менее 240 часов - в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;
- не менее 6 часов в неделю - в общеобразовательных и других образовательных учреждениях. засчитывается:

а) фактически проработанное время;

б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:

- время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
- время нахождения в отпусках по беременности и родам;
- время нахождения в командировках;
- повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
- время простоя не по вине работника;
- время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.

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

- переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;
- поступление на работу в образовательное учреждение 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 образовательное учреждение 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 образовательное учреждение после освобождения от работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных учреждениях за рубежом, образовательных учреждениях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемая работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- поступление на работу в образовательное учреждение 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;
- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил 3 месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил 3 месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы

по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе.

1) При переезде на работу в другую местность и связанной 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.

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

3) Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаются руководителю образовательного учреждения 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 образовательного учреждения предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям ТКХ по соответствующим должностям;
- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом образовательного учреждения.

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 образовательного учреждения вправе заключить срочный трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям ТКХ по замещаемым должностям.

10. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель образовательного учреждения 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 учреждения 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. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи. 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 образовательного учреждения, переносится на другой срок.

14. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

15. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются Уставом образовательного учреждения.

16. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением. Приказ доводится до сведения работника под роспись.

17. Длительный отпуск ректору, директору, начальнику образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом администрации города Железногорска Курской области.

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

19. 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).

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

21. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

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

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

24. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

25. 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.

26. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях 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.

27. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке, в комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Железногорска Курской области.

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

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

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

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

- директор образовательного учреждения,
- начальник образовательного учреждения,
- заведующий образовательным учреждением;
- заместитель директора,
- заместитель начальника образовательного учреждения,
- заместитель заведующего образовательным учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом;
- директор, начальник филиала образовательного учреждения;
- заведующий филиалом образовательного учреждения;
- старший мастер;
- методист;
- инструктор-методист;
- старший методист;
- старший воспитатель;
- классный воспитатель;
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- педагог-организатор;
- старший вожатый;
- инструктор по труду;
- инструктор по физической культуре
- спортсмен-инструктор.

УТВЕРЖДАЮ:

СОГЛАСОВАНО:

Директор МОУ «Лицей №5»  
Приказ № 1-235  
От «07» 06 2018  
\_\_\_\_\_ М.Н.Шкутова

Председатель первичной профсоюзной  
организации МОУ «Лицей №5»  
\_\_\_\_\_ Л.В. Пустовалова  
Протокол №16 от «04» 06 2018г .

**Трудовой договор № \_\_\_\_\_  
с работником Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №5»**

г. Железногорск

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Лицей №5», в лице директора Шкутовой Марины Николаевны, действующей на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодателем», с одной стороны, и

\_\_\_\_\_  
(Фамилия, Имя, Отчество)

именуемый(-ая) в дальнейшем «Работником», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

**«1. Общие положения»**

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по должности \_\_\_\_\_,

(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с должностной инструкцией \_\_\_\_\_, утвержденной директором МОУ «Лицей №5» от 01 августа 2013 года.

2. Условия труда на рабочем месте – **допустимые**, соответствуют классу рабочего места, аттестованного под номером \_\_\_\_\_.

3. Работа у работодателя является для работника: основной.  
(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 ТК РФ)

5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «01» сентября 2016 г.

6. Дата начала работы «01» сентября 2016 г.

7. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_  
(недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

**2. Права и обязанности работника**

8. Работник имеет право на:

- 1) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- 2) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором;
- 4) иные права, предусмотренные трудовым договором.

9. Работник обязан (должностные обязанности работника):

- 1) осуществлять деятельность по воспитанию детей в учреждении;
- 2) содействовать созданию благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности обучающихся, вносить необходимые коррективы в систему их воспитания;
- 3) осуществлять изучение личности обучающихся, их склонностей, интересов, содействовать росту их познавательной мотивации и становлению их учебной самостоятельности, формированию компетентностей; организовать подготовку домашних заданий;
- 4) создавать благоприятную среду и морально-психологический климат для каждого обучающегося;
- 5) способствовать развитию общения обучающихся;
- 6) помогать обучающемуся решать проблемы, возникающие в общении с товарищами, учителями, родителями (законными представителями);
- 7) осуществлять помощь обучающимся в учебной деятельности, способствовать обеспечению уровня их подготовки соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта;
- 8) содействовать получению дополнительного образования обучающимися через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в учреждениях, по месту жительства;
- 9) в соответствии с индивидуальными и возрастными интересами обучающихся совершенствовать жизнедеятельность коллектива обучающихся;
- 10) соблюдать права и свободы обучающихся, нести ответственность за их жизнь, здоровье и безопасность в период образовательного процесса;
- 11) проводить наблюдения (мониторинг) за здоровьем, развитием и воспитанием обучающихся, воспитанников, в том числе с помощью электронных форм;
- 12) разрабатывать план (программу) воспитательной работы с группой обучающихся;
- 13) совместно с органами самоуправления обучающихся вести активную пропаганду здорового образа жизни;
- 14) работать в тесном контакте с учителями, педагогом-психологом, другими педагогическими работниками, родителями (законными представителями) обучающихся;
- 15) на основе изучения индивидуальных особенностей, рекомендаций педагога-психолога планировать и проводить с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья коррекционно-развивающую работу (с группой или индивидуально);
- 16) участвовать в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- 17) своевременно повышать свою квалификацию 1 раз в 3 года;
- 18) вносить предложения по совершенствованию образовательного процесса;
- 19) обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;
- 20) выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности.

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

10. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе Правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

11. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

#### 4. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику выплачивается заработная плата:

- а) исходя из должностного оклада \_\_\_\_\_, установленного на основании Положения «Об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №5» пропорционально педагогической нагрузке:

Количество часов педагогической нагрузки в неделю	Периодичность	Размер выплаты (руб.)

- б) работнику производится выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (руб.)

- в) повышающие коэффициенты к окладу по перечню конкретных работ:

Наименование выплаты	Коэффициент	Размер выплаты (руб.)	Периодичность

- г) финансовая помощь (пропорционально наполняемости класса из расчёта 1000 руб./25 детей):

Наименование выплаты	Размер выплаты (руб.)	Периодичность

13. Выплата заработной платы работнику производится путем перевода на банковскую карту Работника в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка. В соответствии со статьей 136

Трудового кодекса Российской Федерации в МОУ «Лицей №5» установлены следующие сроки выдачи заработной платы:

- 25 число текущего месяца – срок выдачи заработной платы за первую половину месяца;
- 10 число месяца, следующего за расчетным, – срок выдачи заработной платы за вторую половину месяца.

14. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством РФ, нормативными правовыми актами субъектов РФ, коллективным договором и локальными нормативными актами.

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

15. Работнику в соответствии со ст.100 Трудового кодекса Российской Федерации установлена \_\_\_\_\_ **сокращенная** \_\_\_\_\_ продолжительность рабочего времени

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

и педагогическая нагрузка в количестве \_\_\_\_\_.

16. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим трудовым договором и установлен работнику в соответствии с учебным расписанием, утвержденным директором МОУ «Лицей №5» на учебный год.

17. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней.

18. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором МОУ «Лицей №5».

#### **6. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника**

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

20. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки (по личному заявлению), предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором:

1) в пределах средств, выделенных работодателю на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет),
- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей);

2) возмещение процентов по кредиту на жилье работникам образования;

3) молодым специалистам, проживающим в общежитии, в жилых помещениях

по договорам социального найма, по договорам найма жилых помещений, работодатель ежемесячно может выплачивать материальную помощь в размере 900 рублей.

#### **7. Ответственность сторон трудового договора**

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

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

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

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

предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

24. 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). (О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией работодателя, 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)).

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

#### 9. Заключительные положения

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

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

28. Настоящий трудовой договор заключен в 2-х экземплярах, имеющих равную юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.»

#### IV. Адреса и реквизиты сторон:

**Работодатель:**

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Лицей №5»  
Адрес: 307170, Курская область,  
г. Железногорск, ул. Курская, д.21  
ИНН 4633008685, КПП 463301001  
Директор МОУ «Лицей №5»  
Шкутова М.Н.

\_\_\_\_\_  
(подпись)  
М. П.

**Работник:**

Адрес места жительства:  
Курская область, г. Железногорск,

Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность): серия, номер, кем выдан, дата выдачи

\_\_\_\_\_  
(подпись):

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора:

\_\_\_\_\_  
(дата и подпись работника)

С действующими в МОУ «Лицей №5» Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностными инструкциями и другими локальными нормативными актами до подписания договора Работник ознакомлен(а) \_\_\_\_\_.

(подпись)

Директор МОУ «Лицей №5»

Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность):

М.Н. Шкутова

серия, номер, кем выдан, дата выдачи

\_\_\_\_\_  
(подпись)  
М. П.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Ф.И.О.  
(подпись)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора:

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_.  
(дата и подпись работника)

С действующими в МОУ «Лицей №5» Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностными инструкциями и другими локальными нормативными актами до подписания договора Работник ознакомлен (а) \_\_\_\_\_.  
(подпись)

УТВЕРЖДАЮ:

СОГЛАСОВАНО:

Директор МОУ «Лицей №5»  
 Приказ № 1-235  
 От «07» 06 2018  
 \_\_\_\_\_ М.Н.Шкутова

Председатель первичной профсоюзной  
 организации МОУ «Лицей №5»  
 \_\_\_\_\_ Л.В. Пустовалова  
 Протокол №16 от «04» 06 2018г .

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

таб. номер: 00001

Фонд рабочего времени:

оклад:

Код	Расшифровка	Мес/Год	дн, ч, %	Сумма
<b>Остаток на начало месяца:</b>				
<b>Всего начислено:</b>				
<b>Всего удержано:</b>				
<b>Сумма к выплате:</b>				
<b>Долг на конец месяца:</b>				
<b>Дополнительная информация</b>				
<b>Отвлечения</b>				

УТВЕРЖДАЮ:

СОГЛАСОВАНО:

Директор МОУ «Лицей №5»

Председатель первичной профсоюзной  
организации МОУ «Лицей №5»

Приказ №1-235

от «07» 06 2018

\_\_\_\_\_ М.Н. Шкутова

\_\_\_\_\_ Л.В. Пустовалова

Протокол №16 от «04» 06 2018г.

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

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

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

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

УТВЕРЖДАЮ:

СОГЛАСОВАНО:

Директор МОУ «Лицей №5»  
Приказ № 1-512  
От «30» 11. 2020  
\_\_\_\_\_ М.Н.Шкутова

Председатель первичной профсоюзной  
организации МОУ «Лицей №5»  
\_\_\_\_\_ Л.В. Пустовалова  
Протокол №20 от «29» 11. 2020

## **Правила внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №5» (далее – Лицей)**

### **1. Общие положения**

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

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

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

### **2. Порядок приема и увольнения работников**

2.1 Трудовые отношения регулируются Трудовым кодексом РФ, законами РФ, уставом Лицея.

2.2. Для работников Лицея работодателем является данный лицей, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации. Особенности занятия педагогической деятельностью устанавливаются действующим законодательством.

2.3. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности

2.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и администрацией Лицея (далее – Работодатель), если иное не установлено действующим законодательством или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.5. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.6. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.7. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.8. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

2.10. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.11. Прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных

преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.12. Не допускается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.13. Не допускается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.14. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

2.15. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- медицинскую книжку;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

2.16. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

2.17. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.18. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, устанавливаются действующим законодательством.

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.19. Прием на работу оформляется приказом по лицу, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.20. Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.21. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу

без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей - шести месяцев, если иное не установлено действующим законодательством.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.22. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Профсоюзной организации и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.23. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в лице.

2.24. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод на другую работу постоянное или временное изменение трудовой функции работника допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.25. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством, с его письменного согласия работодатель может перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

2.26. Изменение подведомственности (подчиненности) Лицея или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

2.27. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных действующим законодательством;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с действующим законодательством, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и 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 его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.28. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.29. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника:

а) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

б) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

в) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

г) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

д) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

е) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей

ж) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

з) 1) неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей;

2) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

и) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

к) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

л) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

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 лица, с изменением подведомственности (подчиненности) лица либо его реорганизацией;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

9) нарушение установленных действующим законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.30. Помимо оснований, предусмотренных действующим законодательством, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава Лицея;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии с действующим законодательством;

2.31. Увольнение работника по основанию, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.33. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Лицея, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

2.34. Прекращение трудового договора оформляется приказом по Лицею.

С приказом по Лицею о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с действующим законодательством, сохранялось место работы (должность).

2.35. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

2.36. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.37. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. По истечении указанного срока предупреждения работник может прекратить работу, а администрация Лицея обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде и по другим уважительным причинам.

2.38. Директор Лицея может быть освобожден от работы органом, который его назначил, или вышестоящим органом образования в соответствии с действующим законодательством.

### 3. Обязанности работников

#### 3.1. Работники Лицея обязаны:

- добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;
- быть примером в поведении и выполнении морального долга, как в школе, так и вне Лицея;
- полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации Лицея;
- беречь общественную собственность и воспитывать у обучающихся бережное отношение к муниципальному имуществу;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

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

3.1.3. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.1.4. Беречь имущество Лицея, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло и воду.

3.1.5. Своевременно выполнять и аккуратно вести установленную документацию.

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

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

#### 3.2. Учитель обязан:

3.2.1. Обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой.

3.2.2. Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья;

3.2.3. Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и обучающихся (педсоветах, методических совещаниях, конференциях, совещаниях при директоре и т.д.).

3.2.4. Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни.

3.2.5. Безусловно, выполнять распоряжение учебной части точно в срок.

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

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

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

3.2.9. Классный руководитель обязан проводить проверку выставления оценок в дневниках обучающихся 1-8- классы – 1 раз в неделю, 9-11 классы – 1 раз в две недели.

3.2.10. Педагогическим и другим работникам Лицея запрещается:

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

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

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

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

3.2.15. При замещении уроков замещающий учитель обязан делать записи о проведенных уроках в журнале и выставлять оценки обучающимся.

3.2.16. В помещениях Лицея запрещается:

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

#### **4. Основные права работников Лицея**

##### **4.1. Основные права работников образования определены:**

- Трудовым Кодексом РФ; Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

##### **4.2. Педагогические работники имеют право:**

###### **4.2.1. Участвовать в управлении Лицеом:**

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

4.2.2. На внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

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

4.2.4. На аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

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

4.2.6. Право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность;

4.2.7. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.2.8. Получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, учредители, а также Коллективным договором Лицея.

#### **5. Обязанности администрации Лицея**

Администрация Лицея обязана:

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

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

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

5.4. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату 2 раза в месяц в установленные сроки: 10 и 25 числа каждого месяца.

5.5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

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

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

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

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

5.10. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам Лицея в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно до 1 мая, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха и оплаты труда, предоставлять дополнительные дни отдыха за дежурства во внеурочное время.

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

5.12. Организовать горячее питание для обучающихся Лицея.

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

#### **6. Основные права администрации Лицея**

Директор Лицея имеет право:

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

6.2. Поощрять работников за добросовестный труд.

6.3. Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

6.4. Представлять Лицей во всех инстанциях.

- 6.5. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.
- 6.6. Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.
- 6.7. Устанавливать ставки заработной платы на основе Единой тарифной сетки и решения аттестационной комиссии.
- 6.8. Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.
- 6.9. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты обязательные для выполнения всеми работниками Лицея. Перечень локальных актов, издаваемых с учётом мнения профсоюзного комитета, утвержден Коллективным договором.
- 6.10. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 6.11. Контролировать совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной и воспитательной работе за деятельностью учителей, в том числе путём посещения и разбора уроков и всех других видов воспитательных мероприятий.
- 6.12. Назначать классных руководителей, председателей методических объединений, секретаря педагогического совета.
- 6.13. Решать другие вопросы, не отнесённые к деятельности Лицея.

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

7.1. Устанавливается пятидневная рабочая неделя для 1-4 классов, шестидневная - для 5-11 классов, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье для руководящего административно-хозяйственного состава. Рабочее время обслуживающего и учебно-воспитательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

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

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

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

7.4. Дежурство во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением дополнительных выходных дней той же продолжительности, что и дежурство.

7.5. Предварительную учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор Лицея по согласию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.

7.6. Расписание занятий составляется администрацией Лицея исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

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

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

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

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

7.9. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутрилицейских методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания - полутора часов, собрания обучающихся - одного часа, занятия кружков, секций - от 45 минут до полутора часов.

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

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

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

8.2. Поощрения применяются администрацией Лицея по согласованию с профкомом и на основании решения трудового коллектива.

## 9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

9.2. Наложения дисциплинарного взыскания производится директором или администрацией Лицея.

9.3. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

9.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава Лицея может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результату решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещения педагогической деятельности, защита интересов обучающихся).

9.6. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

9.7. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

*(ст. 194 Трудового Кодекса РФ)*

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

«неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание»

*(п.5 ст.81 Трудового Кодекса РФ);*

«прогулы, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня»

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

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

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

«совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий»

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

«применение необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации»

*(п.9 ст.81 Трудового Кодекса РФ);*

«однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей»

*(п. 10 ст.81 Трудового Кодекса РФ).*

- 9.10. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Лицея;
  - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника)

*(ст.336 Трудового Кодекса РФ).*

СОГЛАСОВАНО :  
с профсоюзным комитетом  
протокол № 23 от 25.12.2020  
Председатель первичной профсоюзной организации  
МОУ «Лицей №5»  
\_\_\_\_\_ Л.В. Пустовалова

УТВЕРЖДАЮ:  
приказ № 1-592 от 30.12.2020  
Директор МОУ «Лицей №5»  
\_\_\_\_\_ М.Н. Шкутова

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Администрация и комитет профсоюза лицея №5 заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2021 года руководство лицея обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№ n/n	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета (шт.)	Кол-во	Стои- мость выполне- ния	Срок вы- полнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность				
							Кол-во ра- ботающих, которым улучшаются условия труда		Кол-во ра- ботающих, высво- бождаемых от тяжелых физи- ческих работ		
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	<b>Охрана труда.</b>										
	- <u>в кабинете физики</u> №1, №2, лаборатории в соответствии с правилами по охране труда иметь следующее:					Шкутова М.Н. Артеменко О.А. Гришина С.Е.					
	▪ инструкцию по ОТ;		2		10.08.2021						
	▪ акт-разрешение на эксплуатацию кабинета;		2								
	▪ спецодежда и средства индивидуальной защиты;		2								
	▪ огнетушитель;		3								
	▪ одеяло;		2								

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ящик с песком;</li> </ul>		2							
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ медицинская аптечка, памятка по оказанию первой медицинской помощи, данные об адресе и № телефонов ближайшего лечебного учреждения;</li> </ul>		2							
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ журнал инструктажа по ОТ учащихся;</li> </ul>		2							
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ все инструменты должны быть с изолирующими ручками.</li> </ul>									
<p>- <u>в кабинете химии</u>, лаборатории иметь следующее:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ инструкции по охране труда;</li> </ul>		2							
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ акт-разрешение на эксплуатацию кабинета;</li> </ul>		1							
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ протокол проверки вентиляционной системы;</li> </ul>		1		1100					
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ огнетушитель;</li> </ul>		1							
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ одеяло;</li> </ul>		1							
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ящик с песком;</li> </ul>		1							
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ медицинская аптечка;</li> </ul>		1							
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ спецодежда;</li> </ul>		1							
<p>- <u>в мастерских</u> иметь следующее:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ правила по охране труда;</li> </ul>		1							
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ акт-разрешение на эксплуатацию кабинета;</li> </ul>		1							
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ инструкции по ОТ при работе на отдельных станках; при работе с переносными электроинструментами; по ручной обработке металла; по ручной обработке древесины;</li> </ul>		7							
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ надежные крепления и ограждения;</li> </ul>									

▪ спецодежда;		1							
▪ огнетушитель;		1							
▪ ящик с песком;		1							
▪ очки защитные;		5							
▪ медицинская аптечка.		1							
- <u>в кабинете технологии</u> иметь следующее:									
▪ инструкции по ОТ.		1							
▪ инструкции по ОТ на отдельные виды работ;		4							
▪ огнетушитель;		1							
▪ одеяло;		1							
▪ ящик с песком;		1							
▪ акт-разрешение на эксплуатацию кабинета;		1							
▪ медицинская аптечка.		1							
- <u>в кабинете информатики №1, №2</u> иметь следующее:									
▪ инструкции по ОТ.		2							
▪ акт-разрешение на эксплуатацию кабинета;		2							
▪ огнетушитель;		2							
▪ одеяло;		2							
▪ ящик с песком;		2							
▪ система кондиционирования;		1							
▪ сигнализация;		2							
▪ медицинская аптечка.		2							
▪ настольные лампы		6							
- <u>в библиотеке</u> иметь следующее:									
▪ огнетушитель;		1							
▪ одеяло;		1							

	▪ ящик с песком;		1						
	- <u>в актовом зале</u> иметь следующее:								
	▪ огнетушитель;		2						
	▪ одеяло;		1						
	▪ ящик с песком.		1						
	- <u>в спортивном зале</u> иметь следующее:								
	▪ инструкции по ОТ;		1						
	▪ акт-разрешение на эксплуатацию спортивно-го зала;		1						
	▪ инструкции по отдельным видам снарядов и занятий;		5						
	журнал регистрации результатов испытания спортивно инвентаря и оборудования;		1						
	▪ огнетушитель;		2						
	▪ протокол проверки вентиляционной системы;		1		1100				
	▪ ящик с песком;		1						
	▪ медицинская аптечка;		1						
	▪ <b>в спортивном уголке</b> иметь следующее:		1						
	- инструкции по ОТ		7						
	- инструкции по каждому тренажеру		1						
	- огнетушитель		1						
	- одеяло		1						
	- медицинская аптечка								
	- <u>в столовой и пищеблоке</u> иметь следующее:								
	▪ платформа для погрузки и выгрузки грузов;		1						
	▪ документ об исправности заземления, о состоянии изоляции;		1		5000				
	▪ протокол проверки вентиляционной системы;		1		1100				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ инструкции по ОТ для всех видов оборудования и выполняемых работ;</li> </ul>		3							
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ таблички, запрещающие вход в производственные и складские помещения без санитарной одежды;</li> </ul>									
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ спецодежда;</li> </ul>									
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ огнетушитель;</li> </ul>		2							
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ медицинская аптечка;</li> </ul>		1							
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ перчатки диэлектрические</li> </ul>		1							
2	<p>С целью профилактики профессиональных заболеваний, охраны труда, предупреждения возникновения и распространения заболеваний:</p> <p>2.1. Обеспечить медицинский осмотр работников при приеме на работу, текущий медосмотр в процессе работы (1 раз в год: флюорография, гинеколог);</p>		1	236180	в течение года	Шкутова М.Н. Баранова Т.А.				
	2.2. Обеспечить рациональный режим труда и отдыха;				постоянно	Ушакова О.Ю. Шкутова М.Н.				
	2.3. Содержать в хорошем состоянии вентиляционные устройства в кабинете информатики;				в течение года					
	2.4. Обеспечить режим работы отопительной системы для поддержания оптимального температурного режима;				в течение года					
	2.5. Обеспечить мылом, смывающими и дезинфицирующими средствами места общего пользования;			19578	постоянно	Гришина С.Е.				
	2.6. Обеспечить учебные кабинеты качественным мелом;				постоянно	Гришина С.Е.				
	2.7. В соответствии со ст.223 ТК РФ обеспечить					Шкутова М.Н.				

	учебные кабинеты (физики, химии, информатики, мастерские, биологии, спортзал) комплектами аптек для оказания первой медицинской помощи; обеспечить обучение работников приемам оказания первой медицинской помощи;		10		10.08.2021	Артеменко О.А.				
	2.8. Приобрести медикаменты;			4300	в течение года					
	2.9. Проводить дни здоровья;				в течение года	Шкутова М.Н. Артеменко О.А.				
	2.10. Организовать для работников лица занятия в бассейне «Альбатрос».				постоянно	профком				
3	В целях электробезопасности в лицее иметь:									
	3.1. Приказ руководителя о назначении ответственного за электрохозяйство;		1		01.01.2021	Шкутова М.Н.				
	3.2. Провести обучение и проверку знаний по электробезопасности.		3	7700	1 раз в год	Шкутова М.Н. Гришина С.Е.				
	3.3. Все электрические щиты должны быть закрыты на замки. На наружной стороне дверцы электрощитов должно быть нанесено: порядковый номер щиты, подаваемое на щит напряжение, предупредительный знак «Осторожно! Электро-снабжение». На внутренней стороне дверцы щита должна быть однолинейная схема электроснабжения потребителей;		1		Постоянно	Гришина С.Е.				
	3.4. Светильники должны быть надежно закреплены. Корпуса и крышки электровыключателей и электророзеток не должны иметь сколов и трещин, оголенных контактов и проводов. Все они должны быть промаркированы по номинальному напряжению.				постоянно	Гришина С.Е.				
4	Назначить комиссию по ОТ и расследованию несчастных случаев.		1		01.01.2021	Шкутова М.Н.				

5	Содержание территории, подходов, проходов, безопасная эксплуатация здания:								
	5.1. Территория, подходы по территории, внутри здания, помещения должны содержаться в чистоте, не загромождаться складываемыми материалами;				постоянно	Гришина С.Е.			
	5.2. Хранение материалов, инструментов, лабораторного и демонстрационного оборудования должно быть надежно, обеспечивать удобство работы с ними;				постоянно	Ломакина Т.П			
	5.3. Здание должно быть обеспечено средствами пожаротушения: при длине 30 погонных метров длины коридора – не менее 2-х пенных огнетушителей на этаж; кабинет химии, физики, биологии, лаборатории при них, помещения для трудового обучения, библиотека – на 100м <sup>2</sup> не менее одного пенного и одного углекислотного: спортзал, обеденный зал столовой, актовый зал, лекционный зал – по два каждое помещение;	33	2756	10.08.2021		Шкутова М.Н. Гришина С.Е. Баранова Т.А.			
	5.4. Здание должно быть обеспечено средствами связи, сигнализации в кабинете информатики;				постоянно	Шкутова М.Н. Гришина С.Е.			
	5.5. В кабинетах иметь инструкции, плакаты, предупредительные надписи;				постоянно	Зав. кабинетами			
	5.6. Иметь план эвакуации на случай пожара, иметь знаки для путей эвакуации;				постоянно	Гришина С.Е. Артеменко О.А.			
5.8. Обеспеченность спецодеждой и средствами индивидуальной защиты (предусмотренным по типовым отраслевым нормам):		9200	01.09.2021		Гришина С.Е.				
6	Обучение работников безопасным приемам труда, ГОСТ 12.0.004-90								
	6.1. Обеспечить проведение всех видов инструктажей (вводного, первичного, повторного,	5			По плану	Артеменко О.А. Гришина С.Е.			

	целевого);									
	6.2. Иметь журнал регистрации инструктажа.		4			Артеменко О.А. Гришина С.Е.				
7	Провести энергетическое обследование здания лица с составлением энергетического паспорта.				2021г.	Шкутова М.Н. Гришина С.Е.				

УТВЕРЖДАЮ:

СОГЛАСОВАНО:

Директор МОУ «Лицей №5»

Приказ №1-235

От «7» 06. 2018

Председатель первичной профсоюзной  
организации МОУ «Лицей №5»

\_\_\_\_\_ М.Н.Шкутова

\_\_\_\_\_ Л.В. Пустовалова

Протокол №16 от «04» 06. 2018 г.

**Список  
профессий и должностей работников,  
занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

1. Программист (на основании сводной таблицы классов условий труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, и компенсаций, которые необходимо в этой связи устанавливать работникам и в соответствии с ТК РФ по должности «программист» установлен:

- 1 - минимальный размер повышения оплаты труда на 4% от оклада;
- 2 – ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 дней.

2. Диспетчер образовательного учреждения (на основании сводной таблицы классов условий труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, и компенсаций, которые необходимо в этой связи устанавливать работникам и в соответствии с ТК РФ по должности «диспетчер образовательного учреждения» установлен:

- 1- минимальный размер повышения оплаты труда на 4% от оклада.

3. Секретарь учебной части (на основании сводной таблицы классов условий труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, и компенсаций, которые необходимо в этой связи устанавливать работникам и в соответствии с ТК РФ по должности «секретарь учебной части» установлен:

- 1 - минимальный размер повышения оплаты труда на 4% от оклада;
- 2 – ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 дней.

УТВЕРЖДАЮ:

СОГЛАСОВАНО:

Директор МОУ «Лицей №5»

Председатель первичной профсоюзной  
организации МОУ «Лицей №5»

Приказ №1-235

От «7» 06. 2018

\_\_\_\_\_ М.Н.Шкутова

\_\_\_\_\_ Л.В. Пустовалова

Протокол №16 от «04» 06. 2018 г.

### Извлечения из 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 (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)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (шт., пары, компл.)
19.	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений <i>или</i> халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
23.	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

30.	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <b>или</b> халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
66.	Лаборанты всех наименований	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <b>или</b> халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием <b>или</b> перчатки с точечным покрытием	12 пар До износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
135.	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 <b>или</b> очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
148.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара
		Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	До износа
		Очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
163.	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
171.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <b>или</b> 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

Специальная 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.

Работникам, постоянно занятым работой на персональных ЭВМ, могут выдаваться специальные защитные очки.

Работникам, занятым на работах, связанных с воздействием на кожу вредных производственных факторов, выдаются защитные и восстанавливающие кремы, очищающие пасты.

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 12.4.236-2007).

## Типовые нормы

бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств  
(согласно Приложению №1 к приказу Минздравсоцразвития РФ  
№1122н от 17 декабря 2010 г.)

№	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
<b>II. Очищающие средства</b>			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие)