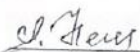


От работодателя:

Директор МОУ

«Азовская школа-гимназия

имени Николая Саввы»



А.П.Немыкина

« 21 » апреля 2021 г.



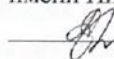
От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации МОУ

«Азовская школа-гимназия

имени Николая Саввы:



О.А.Дзюба

« 21 » апреля 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» Джанкойского района Республики Крым

Вступает в действие 21 апреля 2021 года

Срок действия: с 21 апреля 2021 года
по 20 апреля 2024 года

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Муниципальном общеобразовательном учреждении «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» Джанкойского района Республики Крым** (далее – **МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы»** или образовательное учреждение)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – **ТК РФ**);

Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Республики Крым от 17 июля 2014 года №28-ЗРК «Об органах социального партнерства в Республике Крым»;

Закон Республики Крым от 29 декабря 2014 года №64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах»;

Закон Республики Крым №131-ЗРК/2015 от 06 июля 2015 года «Об образовании в Республике Крым»;

Соглашение между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы (далее - Соглашение 2021-2023 годы);

Закон Республики Крым «Об органах социального партнерства в Республике Крым №28-ЗРК от 17.07.2014.г»

и другими законодательными актами Российской Федерации и Республики Крым.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - правовые взаимоотношения между работодателем и работниками, обязательства и ответственность сторон.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работники МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» **Дзюба Ольги**

Анатольевны (далее – *выборный орган первичной профсоюзной организации МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы»*),

работодатель в лице его представителя – директора МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» *Немыкиной Анастасии Петровны* (далее – *работодатель*);

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (статья 43 ТК РФ).

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» в течение 5 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» (статья 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (статья 43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (статья 43 ТК РФ).

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. При ликвидации МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, заключенными соглашениями всех видов и уровней и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду (статья 51 ТК РФ). Информацию предоставлять не позднее 1 месяца со дня получения запроса

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании трудового коллектива МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» *1 раз в год*.

1.14. Локальные нормативные акты МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы», содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы».

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 21.04.2024 г. включительно.

1.18. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения (статья 67 ТК РФ).

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. Трудовой договор должен включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, и при включении дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор (*не более 5 лет*) заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Трудовые договоры, которые были перезаключены один или несколько раз, кроме случаев, оговоренных законодательством, считать такими, которые заключены на неопределенный срок (Соглашение 2021-2023г.г.)

2.2.5. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

2.2.6. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после

которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.7. В случае приема на работу с испытательным сроком до трёх месяцев, указать это в трудовом договоре (статья 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу в соответствии со ст.70 ТК не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев.

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.

2.2.8. При неудовлетворительном результате испытания предупредить работника о расторжении трудового договора до истечения срока испытания 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 суде.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (ст.71 ТК РФ).

2.2.9. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора (ст.72 ТК РФ).

2.2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2, статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только

при наличии письменного согласия работника.

Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора (ст. 74 п.3 и 4).

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

2.2.11. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением объема работы не допускается до окончания учебного года.

2.2.12. Сообщать органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения, не менее чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.2.13. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего

или профессионального образования и имеющие трудовой стаж до 3 –х лет;

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе, а также членов профсоюза с профсоюзным стажем не менее 3 лет.

- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

2.2.14. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.16. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

2.2.18. Предоставлять работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, по соглашению сторон один свободный день от работы в неделю или сокращение рабочего дня в течение недели (ч. 6 ст. 173, ч. 6 ст. 174, ТК РФ).

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

2.2.20. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей – при командировании в пределах Российской Федерации,

кроме городов Москвы и Санкт-Петербурга;

300 рублей – при командировании в города Москву и Санкт-Петербург;
(постановление Совета министров Республики Крым от 26 декабря 2014 года № 624).

2.2.21. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.2.22. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.23. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.24. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу 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 (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).

2.2.25. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать по письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

2.2.26. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора произвести выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового

законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение №1 к коллективному договору*), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации

3.2. Продолжительность рабочей недели - пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и определяется правилами внутреннего трудового распорядка МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» (*Приложение №1 к коллективному договору*)

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими

федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Республики Крым «Об образовании в Республике Крым» от 06 июля 2015г. №131-ЗРК и другими нормативными правовыми актами Республики Крым.

3.5. В соответствии с действующим законодательством (постановление Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» от 01.11.1990 года) для всех женщин, работающих в отрасли и проживающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

3.6. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников являющихся инвалидами 1-2 группы - 35-часовая рабочая неделя (ст.92 Трудового Кодекса Российской Федерации). Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (введена Федеральным законом от 28.12.2013 №421-ФЗ).

3.8. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России, Министерством Республики Крым.

Режим рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

-нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

-ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

Соотношение нормируемой и ненормируемой частей педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом образовательного учреждения, с учетом количества часов по учебному плану, специальностей и квалификации работника.

3.9. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

3.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

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

3.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также периоды отмены учебных занятий

учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

3.13. Привлечение учителей, которые осуществляют индивидуальное обучение детей по медицинским показаниям к выполнению другой организационно-педагогической работы в каникулярный период, осуществляется в пределах количества часов учебной нагрузки, установленной при тарификации до начала каникул.

3.14. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности (в т.ч. в другой образовательной организации). Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством.

3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Для работников (сторож, машинист (кочегар) котельной), у которых не может быть соблюдена установленная недельная норма рабочего времени (работа по сменному графику) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным одному календарному году и с почасовой оплатой труда в соответствии со ст. 104 ТК РФ.

Внутри учетного периода общая продолжительность рабочего времени таких работников не может превышать годовой часовой нормы рабочего времени по производственному календарю при 40-часовой рабочей неделе. При этом внутри периода учета, равного месяцу, отработанное время по графику за каждую рабочую неделю может отклоняться от нормы в 40 часов в меньшую или большую стороны.

3.17. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

3.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск – не менее 56 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых оставляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная

компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается из установленной продолжительности отпуска.

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (до 17 декабря текущего года).

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.23. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.24. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть

заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом РФ).

3.25. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска при наличии производственной и финансовой возможности (ч.2 ст.116 ТК РФ) по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей работников - один рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – один день в квартал.

- предоставление не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 10 календарных дней, активным членам профкома до 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

3.26. Одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.27. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда 2,3 или 4 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации 7 календарных дней (*Приложение №2 к коллективному договору*)

3.28.Работникам МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» с ненормированным рабочим днём, включая руководителя учреждения, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днём, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормативной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, определен в *Приложении №3 к коллективному договору*.

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

3.29.Привлечение педагогических работников в каникулярный период, который не совпадает с их ежегодно оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях, находящихся в другой местности, осуществляется при согласии работников.

3.30.Продолжительность рабочего времени педагогических работников, привлеченных в период, который не совпадает с их ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца к работе в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, которые функционируют в каникулярный период в той же местности на базе организаций образования, не может превышать количества часов, установленных при тарификации до начала такой работы или при заключении трудового договора.

3.31. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях: (ст.128 ТК РФ)

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- женщинам, работающим в сельской местности - один выходной день в месяц (ст. 262 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.32. Предоставлять педагогическим работникам образовательного учреждения по их желанию право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем, через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года определен в **Приложении №4 к коллективному договору**.

3.33. Выходные дни:

- Общими выходными днями являются суббота и воскресенье
- Нерабочими праздничными днями являются (ст.112 ТК РФ):
 - 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
 - 7 января - Рождество Христово;
 - 23 февраля - День защитника Отечества;
 - 8 марта - Международный женский день;
 - 1 мая - Праздник Весны и Труда;
 - 9 мая - День Победы;
 - 12 июня - День России;
 - 4 ноября - День народного единства.

В Республике Крым на основании соответствующего Указа главы Республики формируются не позднее чем за три месяца до их наступления собственные праздничные и выходные дни с учетом историко-культурных особенностей, религиозных традиций и иных критериев (*например*):

- 18 марта - День Республики Крым;
- Светлое Христово Воскресенье, День Святой Троицы, Ураза – байрам; Курбан-байрам - Дни, на которые в соответствии с лунным календарем и сложившимися традициями приходится начало проведения праздников.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

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

организации (*Приложение №1 к коллективному договору*).

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

3.35. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.35.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.35.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.35.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя тарифные ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера (ст.129 ТК РФ).

4.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ст.132 ТК РФ).

4.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.4. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме (расчетный листок) каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Извещение работника о составных частях заработной платы (расчетный листок) по заявлению работника может осуществляться посредством электронной почты.

Работодатель производит своевременную выдачу полагающейся работникам зарплаты посредством выплат на банковскую карту системы «Мир» Российского Национального Коммерческого банка. Организация осуществляет перевод денег на основании письменного согласия самого сотрудника.

Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме за первую половину месяца не позднее 15 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца не позднее 31 числа текущего месяца. В случае отсутствия в текущем месяце соответствующего числа зарплата выплачивается в последний день месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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

4.6. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается локальным нормативным актом, принятым работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Крым, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в том числе положением об оплате труда МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы».

4.7. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.8. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогического работника сохраняется уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории сроком на 2 года в случаях его:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по

специальности;

-нахождения в длительном отпуске в соответствии подпунктом 2 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

-осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе.

4.9.В случае истечения срока действия первой или высшей квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории, по заявлению работника, сохраняется до наступления пенсионного возраста. Заявление о сохранении оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

В случае назначения пенсии досрочно по любым основаниям, повторное продление уровня оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории до наступления у педагогического работника возраста, установленного ст.7 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», не допускается.

4.10.В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период с 1 марта по 30 апреля текущего учебного года (за исключением окончания продленного срока уровня оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории) в случаях, указанных в пунктах 4.8. и 4.9. коллективного договора уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории продолжает действовать до 1 сентября следующего учебного года.

При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, за ним сохраняется ранее установленная высшая квалификационная категория до завершения срока ее действия, но не продлевается до 1 сентября следующего учебного года.

Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

4.11.Квалификационные категории, установленные по одной педагогической должности, учитываются при оплате труда за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория в случаях, предусмотренных Соглашением на 2021-2023 годы пункт 5.2.9.

Решение об оплате труда с учетом имеющейся квалификационной категории за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, принимает руководитель образовательного учреждения, в котором работает педагогический работник

по должности, по которой у него отсутствует квалификационная категория.

Основанием для принятия решения об учете имеющейся квалификационной категории при оплате за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, является письменное заявление работника.

В случаях, не предусмотренных Соглашением на 2021-2023 годы, вопрос о возможности учитывать имеющуюся квалификационную категорию при работе по должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, рассматривается аттестационной комиссией Министерства образования, науки и молодежи на основании письменного заявления работника и письменного представления руководителя образовательного учреждения, в котором работник работает в должности, по которой у него отсутствует квалификационная категория.

Во всех случаях, когда квалификационные категории, установленные по одной педагогической должности, учитываются при оплате труда за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, аттестация работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится только по окончании срока действия квалификационной категории.

4.12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, 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 получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

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

- при 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 (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.13. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в

размере установленном локальным актом образовательного учреждения «Положение об оплате труда».

4.14. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере: 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, 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.

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

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда:

-в сроки установленные Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с момента ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест работодатель обеспечивает гарантии и компенсации работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990г. №579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992г. №611;

-сохраняются результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, которая была проведена у работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Крым, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

которые действовали на территории Республики Крым до принятия в Российскую Федерацию Республики Крым и образования в составе Российской Федерации новых субъектов, действительны в течении пяти лет со дня ее завершения, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Применение результатов проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда может использоваться для целей, определенных статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в порядке, установленном указанным Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию. (ст. 142 ТК РФ)

4.17. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.18. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.19. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

4.19.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить 15 процентов из общего объема средств, предназначенных на стимулирующие выплаты образовательной организации.

4.19.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определить 25 процентов из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации.

4.19.3. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить 50 процентов из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

4.20. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательного учреждения.

4.21. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

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

4.23. Сверхурочную работу оплачивать не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы.

4.24. За время простоя по вине работодателя оплачивать:

- в размере – 75% (но не менее 2/3) средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ);

- за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере 80% (но не менее 2/3) тарифной ставки (оклада) (ст.157 ТК РФ).

4.25. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого республиканского и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.26. Сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию осталось менее года.

4.27. Работодатель по согласованию с профкомом определяет нормы уборки территории для уборщиков служебных помещений, при этом пересмотр норм уборки в сторону увеличения возможен только при совершенствовании или внедрении новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда (ст.160 ТК РФ).

4.28. Работодатель освобождает педагогических работников образовательного учреждения, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ.

Размер и порядок выплаты компенсации устанавливаются Советом министров Республики Крым в пределах средств бюджета Республики Крым, выделяемых на проведение ЕГЭ.

За педагогическими работниками, принимающими участие в ОГЭ и ГВЭ, сохраняется средний заработок по основному месту работы за время проведения данных видов ГИА. Также работники могут быть премированы за выполнение важных и ответственных работ (*пункт 5.2.10. Соглашения 2021 – 2023 годы*).

4.29. За опыт работы и профессионализм в управлении автотранспортом работникам присваиваются классы, которые предполагают доплаты водителям к зарплате.

Надбавка за классность водителям:

- За 1 класс – 25% от оклада либо другой тарифной единицы;
- За 2 класс – 10% от оклада или тарифной единицы;
- За 3 класс доплата не предусматривается.

Присвоение класса квалификации (классности) водителю производится комиссией по присвоению класса квалификации водителю автотранспорта МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» (*Приложение №5 к коллективному договору*).

4.30. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст.141ТКРФ).

4.31. О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование

работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.1.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.1.3. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере не менее 0,5% от фонда оплаты труда на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.1.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.1.5. За работниками образовательного учреждения, направленных на курсы повышения квалификации, сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.1.6. Предусмотреть льготы, связанные с аттестацией, в соответствии с Соглашением на 2021-2023 годы:

- В случае истечения срока действия первой или высшей квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории, по заявлению работника, сохраняется до наступления пенсионного возраста. Заявление о сохранении оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

- Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных руководителем образовательного учреждения.

Педагогическим работникам, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами по

личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных руководителем образовательного учреждения.

Льготной формой проведения аттестации по одной и той же должности работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды. Если работник уже пользовался льготной формой проведения аттестации на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он не может использовать указанную льготу повторно по этим же основаниям. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды могут воспользоваться льготной формой проведения аттестации по каждой из них.

- Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, являющимся победителями и лауреатами республиканских этапов Всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации или победителями и лауреатами республиканских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования, науки и молодежи («Учитель года», «Педагог-психолог года», конкурсы профессионального мастерства и другие), по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представленных материалов.

Указанной льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

- Педагогическим работникам, являющимся победителями и лауреатами республиканских этапов Всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации или победителями и лауреатами республиканских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования, науки и молодежи («Учитель года», «Педагог-психолог года», конкурсы профессионального мастерства и другие) по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представленных материалов.

Указанной льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

- Победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, награжденным почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации по приоритетному национальному проекту "Образование", имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, по личному заявлению и на основании представлений руководителей образовательных учреждений и документов, подтверждающих победу в конкурсе, может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет.

Победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, награжденным почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации по приоритетному национальному проекту "Образование", по личному заявлению и на основании представлений руководителей образовательных учреждений и документов, подтверждающих победу в конкурсе, может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет.

Указанной льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

- Работа в течение не менее трех лет в качестве эксперта предметной комиссии при проведении государственной итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ), эксперта республиканской аттестационной комиссии Министерства образования, науки и молодежи учитывается при аттестации на высшую квалификационную категорию.

- Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

- 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 педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

5.1.7. Возмещение расходов педагогических работников, руководителя и заместителей руководителя МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» проживающих и работающих в сельской местности, на оплату жилых помещений, их отопления и обеспечения электроэнергией в размере 750.00 рублей ежемесячно. (Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер дополнительной поддержки указанным работникам, определяются Советом министров Республики Крым и обеспечиваются за счет ассигнований Республики Крым (ст.25 Закона Республики Крым от 06.07.2015г. №131-ЗРК «Об образовании в Республике Крым»).

5.1.8. Работникам образовательной организации один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивать материальную помощь на оздоровление.

- Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

- Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем образовательной организации, оформляет его приказом.
- В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.
- Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.
- Размер материальной помощи на оздоровление устанавливается в размере одного оклада.
- Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итоговой оценки труда работника.

Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу,
- уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

5.1.9. Ходатайствовать перед органом местного управления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.1.10. В целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, стимулировании их профессионального роста и повышении ответственности за конечные результаты труда, материальной поддержки нуждающихся работников производить стимулирующую выплату на основании закона РФ «Об образовании», в соответствии со ст.129 ТК РФ, Положением о стимулирующих доплатах и надбавках работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» Джанкойского района Республики Крым (*Приложение № 6 к коллективному договору*).

5.1.11. В целях поощрения работников, при наличии стимулирующего фонда, могут выплачиваться премии:

- за добросовестную работу по обучению и воспитанию школьников и в связи с государственными праздниками (День Учителя, Новый Год,

День защитника Отечества, Женский день 8 Марта) – до 1.000 рублей каждому работнику;

- к юбилейным датам:
 - *по возрасту:*
 - 50 лет – 3.000 рублей,
 - 55 лет – женщинам – 10.000 рублей, мужчинам – 3.000 рублей,
 - 60 лет - мужчинам – 10.000 рублей, женщинам – 3.000 рублей,
 - последующие юбилейные даты (каждые 5 лет) – 3.000 рублей.
 - за участие в конкурсе «Учитель года»:
 - *Муниципальный уровень:*
 - а) участие – 5.000 рублей;
 - б) призёр - 10.000 рублей;
 - *Региональный уровень:*
 - а) участие – 10.000 рублей;
 - б) победитель (в 10-ку лучших учителей) - 20.000 рублей;
 - *Всероссийский уровень:*
 - а) участие – 20.000 рублей;
 - б) победитель (в 10-ку лучших учителей) - 30.000 рублей;
 - за участие в конкурсах «Урок нравственности», «Педагогический дебют», «Учитель здоровья России», «За доблесть учителя», «Самый классный руководитель» и др.:
 - *Муниципальный уровень:*
 - а) участие – 2.000 рублей;
 - б) призёр - 5.000 рублей;
 - *Региональный уровень:*
 - а) участие – 5.000 рублей;
 - б) победитель - 10.000 рублей;
 - *Всероссийский уровень:*
 - а) участие – 10.000 рублей;
 - б) победитель - 20.000 рублей.
 - за подготовку учащихся-победителей и призеров Всероссийских ученических олимпиад (очный тур):
 - *Муниципальный уровень* – 2.000 рублей
 - *Региональный уровень* - 5.000 рублей
 - *Всероссийский уровень* - 20.000 рублей.
 - за подготовку учащихся-победителей и призеров конкурса-защиты научно-исследовательских работ МАН (очный тур):
 - *Муниципальный уровень* – 3.000 рублей
 - *Региональный уровень* – 6.000 рублей
 - *Всероссийский уровень* - 20.000 рублей.

5.1.12. Из стимулирующего фонда каждому работнику может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь работникам учреждения оказывается на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат и

приказом директора согласно поданному работником заявлению, по согласованию с профсоюзным комитетом или трудовым коллективом.

Условия оказания материальной помощи:

- на прохождение обучения по санитарно-эпидемиологических правил и норм СанПиН – 500 рублей
- на прохождение обязательного обучения по программе «Первая помощь» - 500 рублей
- на рождение ребенка – 3.000 рублей;
- в связи с погребением близких членов семьи (муж/жена, дети, мать/отец), в случае смерти работника материальная помощь может быть оказана членам семьи – 10.000 рублей;
- в связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия, ограбления или кражи – от 3.000 рублей до 5.000 рублей (согласно акту обследования);
- в связи с бракосочетанием работника – 5.000 рублей, детей работников – 3.000 рублей;
- при расторжении трудового договора работника МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы», достигшего пенсионного возраста и проработавшего в данном учреждении не менее 10 лет – 10.000 рублей (*единовременно*);
- работникам, имеющим детей выпускных классов – 3.000 рублей;
- к отпуску в размере до одного должностного оклада (ставки заработной платы);
- оказание материальной помощи для лечения работников или поправки здоровья (в связи с длительной болезнью, операцией, несчастным случаем) – до 10.000 (*каждые два месяца*), на условиях предоставления отчетных документов (больничный лист (более 2-ух месяцев), документы об оплате, выданные медицинским учреждением).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:

6.1.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда, которое является *Приложением № 7 к коллективному договору*, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

6.1.2. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;

- выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

- своевременное расследование несчастных случаев, произошедших в быту, по пути на работу, с работы, при выполнении гражданского и общественного долга, оказание материальной помощи пострадавшим;

- работу комиссий:

- по проверке знаний по охране труда;

- по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса;

- по проверке состояния зеленых насаждений;

- по проверке состояния зданий;

- по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году;

- по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

6.1.3. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательном учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда, Соглашения по охране труда.

6.1.4. Контролировать выполнение в образовательном учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее - уполномоченные по охране труда).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда (п.7.2.2. Соглашение)

6.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательного учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране

труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- обучение соответствующих работников по пожарной безопасности;

6.2.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.

6.2.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.2.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.2.8. Для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ).

Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением (*Приложение №8 к коллективному договору*).

6.2.9. Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры лиц. Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке. Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

6.2.10. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательного учреждения.

6.2.11. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда. При понижении температуры ниже минимальной (18 градусов по Цельсию) и при повышении температуры выше нормальной с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель по представлению профкома вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

6.2.12. Обеспечивать противопожарную безопасность в образовательном учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

6.2.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и комиссией по охране труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ). При выполнении педагогическим работником в учреждении в течение длительного перерыва (окна) работы, предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами учреждения, относящейся к педагогической деятельности (разработка методики ведения основных и дополнительных занятий, выездных и других познавательных и развлекательных мероприятий, подготовка к проведению родительских и ученических собраний, педагогических советов и методических семинаров и совещаний, к проведению урочных и факультативных занятий и др.), происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.

6.2.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере одного оклада, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

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

6.2.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий рабочих мест и охраны труда, выполнением Положения по охране труда и избрать уполномоченное лицо по охране труда.

6.2.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда,

уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.18. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

6.2.19. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательного учреждения.

6.2.20. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры: обеспечивать их информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодного медицинского осмотра, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья; регулярно проводить испытания спортивного оборудования и инвентаря с составлением соответствующих актов.

6.5. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательного учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников образовательного учреждения.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере 0,5%, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника

ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 0,5% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в

Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.3.10. Производит ежемесячные выплаты председателю профкома путем установления дополнительных баллов в количестве 10 (что отражается в критериях и показателях), либо путем премирования в размере 500 руб. (ст.377 ТК РФ) за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. Председателю профкома учреждения предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых администрацией учреждения и его подразделений, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы. Руководитель своевременно информирует соответствующие профорганы о проведении указанных заседаний.

7.6. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного

рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.7. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и

(или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- Профсоюзный комитет имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;

- положение о премиях, доплатах и надбавках;

- график отпусков;

- форма расчетного листка;

- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;

- приказы о награждениях работников;

- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по п. 2 или 5 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ;

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников (в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

- обсуждение с руководителем учреждения вопросов о работе учреждения и внесения предложений по ее совершенствованию.

7.9. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.10. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в

период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.12. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.14. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, распределению стимулирующих выплат, вознаграждению.

7.15. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте учреждения для размещения информации профкома.

7.16. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально экономических интересов работников учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка распределения стимулирующих выплат работникам.

8.9. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательного учреждения.

8.13. Содействовать оздоровлению детей работников образовательного

учреждения.

8.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательного учреждения.

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

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя:

Директор
МОУ «Азовская школа-гимназия
имени Николая Саввы»

_____ А.П.Немыкина
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

« 21 » апреля 2021г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
МОУ «Азовская школа-гимназия
имени Николая Саввы»

_____ О.А.Дзюба
(подпись, Ф.И.О.)

« 21 » апреля 2021г.

Приложение №1 к коллективному договору

От работников:
Председатель профкома
МОУ «Азовская школа-гимназия
имени Николая Саввы»
_____ О.А.Дзюба
« 21 » апреля 2021 г.

От работодателя:
Директор
МОУ «Азовская школа-гимназия
имени Николая Саввы»
_____ А.П.Немыкина
« 21 » апреля 2021 г.

Правила внутреннего трудового распорядка муниципального общеобразовательного учреждения "Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы" Джанкойского района Республики Крым

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее — Правила) составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом РФ от 01.09.2013 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Муниципального общеобразовательного учреждения «Азовская школа — гимназия имени Николая Саввы» (далее — Школа) и регулируют порядок приема и увольнения работников Школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Школе.

1.2. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.3. Правила утверждены директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.4. При приеме на работу директор Школы обязан ознакомить работника с Правилами под расписку.

1.5. Правила являются приложением к коллективному договору, действующему в Школе.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора со Школой.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах — по одному для каждой из сторон: работника и Школы.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового

кодекса РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации Школы следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справку установленного образца об отсутствии судимости, выданную уполномоченным органом Министерства внутренних дел.

2.1.5. Прием на работу оформляется приказом директора Школы и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.1.6. При приеме на работу администрация Школы обязана ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом Школы;
- настоящими Правилами;
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностной инструкцией работника;
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.7. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более трех месяцев, а для директора Школы, его заместителей, главного бухгалтера, его заместителей, руководителей обособленных подразделений школы – не более шести месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.8. На каждого работника Школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников Школы хранятся в Школе.

2.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Школы в трудовую книжку, администрация Школы обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.1.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Школе.

2.1.11. Директор Школы назначается приказом Учредителя. Трудовая книжка и личное дело директора школы хранится у Учредителя.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового

договора.

2.2.2. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника. Какое бы то ни было 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, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

2.2.3. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Школу в течение этого срока.

2.2.4. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.5. Запрещается 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.

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация Школы обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.7. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Увольнение работников.

2.3.1. Увольнение работника – прекращение трудового договора – осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.

2.3.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Школы письменно за две недели.

2.3.3. Директор школы при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Учредителя об этом в письменной форме не позднее чем за один месяц.

2.3.4. При расторжении трудового договора директор Школы издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или Федеральным Законом РФ от 01.09.2013 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.3.5. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ или Федеральным Законом РФ от 01.09.2013 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.3.6. Днем увольнения работника является последний день работы. В

последний день работы администрация Школы обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация Школы направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация Школы освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.3.7. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации пользуются категории работников, удовлетворяющие основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ.

3. Основные права, обязанности и ответственность администрации Школы.

3.1. Непосредственное управление Школой осуществляет директор.

3.2. Директор Школы имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

3.2.1. осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;

3.2.2. применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;

3.2.3. совместно с Советом Школы осуществлять поощрение и премирование работников;

3.2.4. привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;

3.2.5. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Школы и других работников, соблюдения настоящих Правил;

3.2.6. принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы;

3.3. Директор школы обязан:

3.3.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.3.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.3.3. обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие

требованиям охраны и гигиены труда;

3.3.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.3.5. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;

3.3.6. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

3.4. Администрация школы осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.

3.5. Школа как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

3.5.1. за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;

3.5.2. за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

3.5.3. за причинение ущерба имуществу работника;

3.5.4. в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. Права, обязанности и ответственность работников

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

4.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

4.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

4.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;

4.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

4.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

4.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов

и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

4.1.9. участие в управлении Школой в формах, предусмотренных законодательством и уставом Школы;

4.1.10. защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

4.1.11. защиту своей профессиональной чести и достоинства;

4.1.12. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

4.1.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

4.1.14. предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.

4.2. Педагогические работники Школы, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют право на:

4.2.1. свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников при исполнении профессиональных обязанностей;

4.2.2. сокращенную продолжительность рабочего времени;

4.2.3. удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;

4.2.4. длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке, устанавливаемом Учредителем;

4.3. Работник обязан:

4.3.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

4.3.2. соблюдать Устав Школы и настоящие Правила;

4.3.3. соблюдать трудовую дисциплину;

4.3.4. выполнять установленные нормы труда;

4.3.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда и пожарной безопасности;

4.3.6. обеспечивать безопасные условия обучения и воспитания обучающихся;

4.3.7. бережно относиться к имуществу Школы и других работников;

4.3.8. незамедлительно сообщить директору Школы о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Школы;

4.3.9. поддерживать дисциплину в Школе на основе уважения

человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;

4.3.10. участвовать в деятельности общего собрания школы, педагогического и иных советов школы, в деятельности методических объединений и других формах методической работы, родительских собраний;

4.3.11. осуществлять связь с родителями;

4.3.12. выполнять другие обязанности, определенные Уставом школы, трудовым договором, должностными обязанностями и законодательством РФ к его компетенции;

4.3.13. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

4.4. Работникам Школы в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков, оставлять учащихся в учебном кабинете одних;
- курить в помещении и на территории Школы;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный Школе прямой действительный ущерб.

4.5.1. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Школы или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Школе, если Школа несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Школы произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

4.5.2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4.5.3. настоящих Правил.

4.5.3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального

письменного договора или полученных им по разовому документу;

- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинения ущерба при не исполнении работником трудовых обязанностей.

4.6. Работники Школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктами 7.4.—7.17. настоящих Правил.

4.7. За учителями приказом директора закрепляются учебные кабинеты, в которых проводятся учебные занятия и (или) внеклассные мероприятия.

4.7.1 Учитель, за которым закреплен учебный кабинет, несет ответственность за сохранность школьного имущества, находящегося в указанном кабинете. Обеспечивает рассадку учащихся в учебном кабинете в соответствии с требованиями санитарных правил и норм, следит за правильным подбором учебной мебели (столов, парт, стульев для учащихся) в учебном кабинете.

4.7.2. Два раза за учебный год (в ноябре и июне) приказом директора школы создается комиссия по осмотру и приемке учебных кабинетов учителей. Комиссия устанавливает санитарное состояние каждого кабинета, оценивает условия для безопасного пребывания в нем учащихся и педагогов, проверяет наличие и работоспособность техники, мебели и прочего имущества школы в кабинете. По итогам осмотра и приемки составляется акт-разрешение и выдается учителю, закрепленному за учебным кабинетом.

4.8. Учителя и иные работники Школы, работающие в разных кабинетах, несут ответственность за сохранность школьного имущества в течение урока (уроков), который они проводят в указанном кабинете и на перемене после данного урока (уроков). Ответственность учителей, работающих в разных кабинетах, оформляется приказом директора. Учителя и иные работники школы, получившие ключ от учебного кабинета, актового зала, спортивного зала на вахте, обязаны лично вернуть ключ после окончания своих занятий на вахту. Запрещается передача ключа от учебного кабинета, актового зала, спортивного зала другому работнику Школы без возвращения указанного ключа на вахту. Запрещается передача ключа от учебного кабинета, актового зала, спортивного зала учащемуся Школы для передачи указанного ключа на вахту.

4.9. После звонка с урока, учитель заканчивает занятие, организывает выход учащихся из учебного кабинета, принимает меры к проветриванию

помещения и закрывает учебный кабинет на замок.

4.10.Учитель, если он не является дежурным по Школе, может по производственной необходимости находиться в учебном кабинете на перемене вместе с учащимися.

4.11.Категорически запрещается нахождение учащихся во время перемены в учебном кабинете без учителя.

4.12.Контроль за исполнением пп.4.8-4.11. настоящих Правил внутреннего трудового распорядка в течение каждого учебного дня возлагается на дежурного администратора, осуществляющего оперативный контроль за соблюдением режима в образовательном учреждении на основании приказа директора Школы.

4.13. В случае отмены занятий по внеурочной деятельности или занятий по дополнительному образованию детей по объективным уважительным причинам, заместитель директора по учебной работе в начальной школе и заместитель директора, ответственный за организацию замены и (или) дежурный администратор , обязаны незамедлительно информировать классных руководителей, а классные руководители- родителей учащихся об отмене занятий через все возможные каналы информации: письменные уведомления, объявления на сайте школы, размещение информации на доске объявлений в вестибюле школы, а в экстренных случаях-через мобильный телефон.

4.14.Для учащихся 1-х классов, посещающих занятия по внеурочной деятельности или дополнительному образованию, отмененных по объективным уважительным причинам, должностные лица, перечисленные в п. 4.13. Правил внутреннего трудового распорядка, обязаны принять немедленные меры к оповещению родителей учащихся об отмене занятий, обеспечить учащимся место для безопасного ожидания родителей.

4.15.Классным руководителям лично передавать учащихся, посещающих ГПД, воспитателю ГПД.

Учителям, педагогам дополнительного образования, руководителям секций и кружков лично забирать учащихся из групп продленного дня, а по окончании – сопровождать учащихся и передавать воспитателям.

4.16.Учащихся 1-х классов по окончании учебных занятий в школе забирают родители.

В случае отсутствия родителей по причине опоздания, Учителям, педагогам дополнительного образования, руководителям секций и кружков принять немедленные меры к оповещению родителей учащихся об окончании занятий, обеспечить учащимся место для безопасного ожидания родителей и находится с детьми до момента прихода родителей.

4.17.Воспитатели групп продленного дня обязаны осуществлять контроль за обучающимися, зачисленными в их группу продленного дня. Запрещается нахождение обучающихся вне помещения группы продленного дня, если они не находятся на занятиях по дополнительному образованию или на занятиях по внеурочной деятельности.

4.18. Воспитатели групп продленного дня несут ответственность за жизнь, здоровье и безопасность обучающихся, находящихся в ГПД в течение всего времени пребывания согласно режиму дня.

4.19. Учителя, осуществляющие занятия по внеурочной деятельности с обучающимися, педагоги дополнительного образования, осуществляющие проведение занятий по дополнительному образованию несут ответственность за жизнь, здоровье и безопасность обучающихся во время занятий по расписанию.

4.20. Педагоги школы привлекаются к дежурству по школе. Дежурный педагог – это педагогический работник школы, выполняющий должностные обязанности на основе срочного или бессрочного трудового договора, обеспечивающий в периоды до первого урока и на переменах между уроками контроль за поведением учащихся на конкретном посту в здании школы с целью недопущения и предупреждения умышленных и неумышленных действий учащихся, способных вызвать угрозу жизни, безопасности, здоровью, нравственности других учащихся, а также недопущение повреждения имущества школы.

4.21. Расстановка педагогов школы по постам в здании школы производится в соответствии со Схемой расстановки дежурных, согласованной директором школы.

4.22. Дежурный педагог на протяжении всего времени дежурства по школе носит бейдж, который является отличительным знаком дежурного учителя. На бейдже указывается фамилия, имя и отчество учителя.

4.23. Обязанности дежурного педагога: осуществлять визуальный контроль за поведением учащихся; предупреждать умышленные или неумышленные действия учащихся способных вызвать угрозу жизни, безопасности, здоровью, нравственности учащихся, педагогических работников школы и обслуживающего персонала; принимать меры по своевременному разрешению локальных конфликтов между детьми, возникающих на территории вверенного ему поста; не допускать повреждения имущества школы; осуществлять контроль за соблюдением чистоты и санитарного режима со стороны учащихся на своем посту; незамедлительно информировать дежурного администратора Школы или любого представителя администрации школы о нарушении учащимися Правил поведения. В случае отсутствия по уважительной причине педагога в день его дежурства на рабочем месте, дежурный администратор по согласованию с директором Школы назначает дежурным на конкретный пост другого педагога из числа находящихся на рабочих местах. Дежурный учитель подчиняется дежурному администратору.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время- время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности

5.1. Продолжительность рабочей недели - пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Занятия в школе проводятся в одну смену.

5.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.3. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

5.5. Для руководителя, заместителей руководителя, социального педагога, педагога-психолога, педагога организатора, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.6. В соответствии с действующим законодательством (постановление Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» от 01.11.1990 года) ***для всех женщин, работающих в отрасли и проживающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.*** При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

5.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников являющихся инвалидами 1-2 группы устанавливается 35- часовая рабочая неделя (ст.92 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- для работников в возрасте до 16-ти лет- не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16-ти до 18-ти лет- не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения

и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (введена Федеральным законом от 28.12.2013 №421-ФЗ).

5.8. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю на ставку заработной платы устанавливается тьютерам, осуществляющим образовательную деятельность.

5.9. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю на ставку заработной платы устанавливается воспитателям группы продленного дня.

5.10. Продолжительность рабочего времени 20 часов в неделю на ставку заработной платы устанавливается учителям-логопедам и учителям-дефектологам.

5.11. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю на ставку заработной платы устанавливается учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным образовательным программам (т.ч. адаптированным); учителям, осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам.

5.12. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ)

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России, Министерством Республики Крым.

Режим рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

-нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

-ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

Соотношение нормируемой и ненормируемой частей педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, с учетом количества часов по учебному плану, специальностей и квалификации работника.

5.13. В образовательной организации учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем

образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

5.15. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

5.16. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.17. В каникулярный период, а также периоды отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

5.18. Привлечение учителей, которые осуществляют индивидуальное обучение детей по медицинским показаниям к выполнению другой организационно-педагогической работы в каникулярный период, осуществляется в пределах количества часов учебной нагрузки, установленной при тарификации до начала каникул.

5.19. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности (в т.ч. в другой образовательной организации). Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством.

5.20. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.21. Для работников (сторож, машинист (кочегар) котельной), у которых не может быть соблюдена установленная недельная норма рабочего времени (работа по сменному графику) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным одному календарному году и с почасовой оплатой труда в соответствии со ст.104 ТК РФ.

Внутри учетного периода общая продолжительность рабочего времени таких работников не может превышать годовой часовой нормы рабочего времени по производственному календарю при 40-часовой рабочей неделе. При этом внутри периода учета, равного месяцу, отработанное время по графику за каждую рабочую неделю может отклоняться от нормы в 40 часов в меньшую или большую стороны.

5.22. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.23. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.25. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

5.26. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5. 27. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по

соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (закрепить преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска).

5. 28. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5. 29. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск – не менее 56 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5. 30. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

5. 33. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых оставляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается из установленной продолжительности отпуска.

5. 34. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (до 17 декабря текущего года).

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

5. 36. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5. 37. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5. 38. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной

компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом РФ).

5. 39. Работникам школы может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск при наличии производственной и финансовой возможности (ч.2 ст.116 ТК РФ) по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - два рабочих дня;
- родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – один день в квартал;
- предоставление не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 10 календарных дней, активным членам профкома до 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

5.40. Работникам школы может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день:

- директор -7 рабочих дней;
- заместителям директора по УВР, ВР, АХЧ – 5 рабочих дней;
- секретарь – машинистка – 5 рабочих дней.

5. 41. Работникам школы может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск:

- одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5. 42. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда 2,3 или 4 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации 7 календарных дней.

5.43. Работникам школы с ненормированным рабочим днём, включая руководителя учреждения, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днём, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций

за пределами нормативной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором.

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

5.44. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, который не совпадает с их ежегодно оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях, находящихся в другой местности, осуществляется при согласии работников.

5. 45. Продолжительность рабочего времени педагогических работников, привлеченных в период, который не совпадает с их ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца к работе в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, которые функционируют в каникулярный период в той же местности на базе организаций образования, не может превышать количества часов, установленных при тарификации до начала такой работы или при заключении трудового договора.

5.46. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях: (ст.128 ТК РФ)

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- женщинам, работающим в сельской местности - один выходной день в месяц (ст. 262 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.47. Предоставлять педагогическим работникам образовательной организации по их желанию право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем, через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016г. №644, Трудовой Кодекс Российской Федерации статья 335 и определяется Коллективным договором.

5.48. Выходные дни:

- Общими выходными днями являются суббота и воскресенье
- Нерабочими праздничными днями являются: (ст.112 ТК РФ)
 - ☐ 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
 - ☐ 7 января - Рождество Христово;
 - ☐ 23 февраля - День защитника Отечества;
 - ☐ 8 марта - Международный женский день;
 - ☐ 1 мая - Праздник Весны и Труда;
 - ☐ 9 мая - День Победы;
 - ☐ 12 июня - День России;
 - ☐ 4 ноября - День народного единства.

В Республике Крым устанавливаются следующие нерабочие праздничные дни (№ 55-ЗРК/2014 от 29 декабря 2014 года, № 80-ЗРК/2015 от 3 марта 2015 года):

- ☐ 18 марта - День Республики Крым;
- ☐ Светлое Христово Воскресенье, День Святой Троицы, Ураза – байрам; Курбан – байрам - Дни, на которые в соответствии с лунным календарем и сложившимися традициями приходится начало проведения праздников ежегодно объявляются Советом министров Республики Крым не позднее чем за три месяца до их наступления.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

5.49. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 мин., который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между работником и работодателем.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность

приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

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

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

5.50. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

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

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

5. 51. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

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

5.53. К рабочему времени относятся следующие периоды:

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

5.54. Директор Школы привлекает педагогических работников к дежурству по Школе. График дежурств утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается в учительской комнате на видном месте. Дежурство учителей и учащихся по Школе осуществляется на основании Положения о дежурстве по школе.

5.55. Во время каникул работники Школы обязаны фиксировать приход на работу, с указанием времени и уход с работы, с указанием времени у вахтера Школы.

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

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

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с действующей системой оплаты труда, штатным расписанием и сметой расходов.

6.2. Оплата труда работников Школы осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда, в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год.

Тарификация утверждается директором Школы не позднее 5 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.5. Выплата заработной платы в Школе производится два раза в месяц 15 и 31 числам каждого месяца через Сбербанк РФ. В случае отсутствия в текущем месяце соответствующего числа, заработная плата выплачивается в последний день месяца.

6.6. В Школе устанавливаются стимулирующие надбавки, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках, утвержденным советом Школы.

6.7. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

7. Меры поощрения и взыскания

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к почётному званию;
- представление к награждению государственными наградами;

7.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках, утвержденным Советом Школы. Иные меры поощрения по представлению совета Школы объявляются приказом директора Школы.

7.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

7.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Школы имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ и (или) Федеральным Законом РФ от 01.09.2013 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7.5. Дисциплинарное взыскание на директора Школы налагает Учредитель.

7.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Школы норм профессионального поведения и (или) устава Школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе,

поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника Школы, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

7.7. До применения дисциплинарного взыскания директор Школы должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Приложение №2 к коллективному договору

От работников:
Председатель профкома
МОУ «Азовская школа-гимназия
имени Николая Саввы»

О.А.Дзюба
« 21 » апреля 2021 г.

От работодателя:
Директор
МОУ «Азовская школа-гимназия
имени Николая Саввы»

А.П.Немыкина
« 21 » апреля 2021 г.

СПИСОК профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, предоставляется при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»)) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда 2, 3 или 4 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации

- **Машинист (кочегар) котельной – 7 дней**
- **Повар - 7 дней**

Приложение №3 к коллективному договору

От работников:
Председатель профкома
МОУ «Азовская школа-гимназия
имени Николая Саввы»

О.А.Дзюба

« 21 » апреля 2021 г.

От работодателя:
Директор
МОУ «Азовская школа-гимназия
имени Николая Саввы»

А.П.Немыкина

« 21 » апреля 2021 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск

Должность	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1. Директор школы	7
2. Заместитель директора по УВР	5
3. Заместитель директора по ВР	5
4. Заместитель директора по АХЧ	5
5. Секретарь (секретарь-машинистка)	5

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (статья 101 ТК РФ).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее 3-ех календарных дней (статья 119 ТК РФ).

Приложение №4 к коллективному договору

От работников:
Председатель профкома
МОУ «Азовская школа-гимназия
имени Николая Саввы»

О.А.Дзюба

« 21 » апреля 2021 г.

От работодателя:
Директор
МОУ «Азовская школа-гимназия
имени Николая Саввы»

А.П.Немыкина

« 21 » апреля 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления длительного отпуска педагогическим работникам

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке предоставления длительного отпуска регулирует отношения педагогических работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» (далее МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы») и администрации школы о порядке предоставления длительного дополнительного отпуска в соответствии с действующим законодательством.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года ,утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 года № 644.

1.3. Педагогические работники образовательного учреждения в соответствии со статьёй 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

2. Порядок предоставления длительного отпуска

2.1. Длительный дополнительный не оплачиваемый отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы с начала трудовой деятельности (ст. 55 п. 5 Закона РФ «Об образовании»). Порядок исчисления непрерывного педагогического стажа регламентируется приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 года № 644 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15.06.2016 г. № 42532).

2.2. Основанием для предоставления отпуска является личное заявление работника. Заявление предоставляется вместе с документами, подтверждающими непрерывность преподавательской работы (трудовая

книжка). По школе издается приказ о предоставлении длительного отпуска, и выписка из него направляется в бухгалтерию.

2.3. Заявления педагогических работников на длительный отпуск рассматривается администрацией школы совместно с профсоюзным комитетом в течение 15 дней.

2.4. Период длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемый педагогическим работникам, не включается в стаж, дающий право на льготную пенсию по выслуге лет.

2.5. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

2.6. 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.

3. Сроки предоставления длительных отпусков

3.1. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен сроком от трех месяцев до одного года.

3.2. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен в следующих случаях:

- по болезни (по заключению ВКК)
- для ухода за больными членами семьи (по заключению ВКК);
- для творческой работы по специальности;
- для научной работы;
- по другим уважительным причинам.

3.3. Срок предоставления длительного дополнительного отпуска зависит от причины его предоставления и регулируется приказом директора МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.4. Работник вправе приступить к работе, прервав длительный отпуск в любое время.

4. Порядок финансирования длительного отпуска

4.1. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» без сохранения заработной платы.

4.2. Находясь в длительном отпуске сроком до одного года, на педагогического работника распространяется выплата льгот и премий согласно коллективному договору, если отпуск предоставлен по болезни (по заключению ВКК).

Приложение №5 к коллективному договору

От работников:
Председатель профкома
МОУ «Азовская школа-гимназия
имени Николая Саввы»

О.А.Дзюба

« 21 » апреля 2021 г.

От работодателя:
Директор
МОУ «Азовская школа-гимназия
имени Николая Саввы»

А.П.Немыкина

« 21 » апреля 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке присвоения классности водителям автотранспорта МОУ « Азовская школа – гимназия имени Николая Саввы»

1.1. Настоящее Положение определяет порядок присвоения класса квалификации (классности) водителю автотранспорта (далее - водитель) МОУ « Азовская школа – гимназия имени Николая Саввы».

1.2. Присвоение класса квалификации (классности) водителю производится комиссией по присвоению класса квалификации водителю автотранспорта МОУ « Азовская школа – гимназия имени Николая Саввы » (далее - комиссия).

2.1. Квалификация 3-го, 2-го и 1-го класса может быть присвоена водителям, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

2.2. Водитель автомобиля **3-го класса** должен уметь управлять легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, категорий "В" или "С", или только автобусами, отнесенными к категории транспортных средств "D", буксировать прицепы весом до 750 кг, а также устранять возникшие во время работы на линии мелкие эксплуатационные неисправности подвижного состава, не требующие разборки механизмов. Он также должен знать:

- назначение, устройство, принцип действия, работу и обслуживание агрегатов, механизмов и приборов автомобилей, относящихся к одной из категорий "В" или "С", или автобусов, относящихся к категории "D";
- Правила дорожного движения и основы безопасности движения;
- правила технической эксплуатации автомобилей (относящиеся к водителям);
- правила перевозки детей;
- признаки, причины и опасные последствия неисправностей, возникающих в процессе эксплуатации автомобиля, способы их обнаружения и устранения;
- порядок проведения технического обслуживания автомобилей ;
- способы предотвращения дорожно-транспортных происшествий;
- приемы оказания первой доврачебной помощи при несчастных случаях;

- правила заполнения первичных документов по учету работы автомобиля;
- порядок экстренной эвакуации пассажиров при дорожно-транспортных происшествиях.

2.3. Водитель автомобиля (автобуса) **2-го класса** должен уметь управлять автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств "В", "С" и "Е", или автобусами категории "D" или "D" и "Е", уметь устранять возникшие во время работы на линии эксплуатационные неисправности транспортного средства, требующие разборки механизма, выполнять регулировочные работы в полевых условиях при отсутствии технической помощи, а также знать:

- назначение, устройство, принцип действия, работу и обслуживание агрегатов, механизмов и приборов автомобилей, отнесенных к категориям транспортных средств "В", "С" и "Е", а при работе на автобусах ("D" или "D" и "Е") - их неисправности;
- правила перевозки детей;
- признаки, причины, опасные последствия, способы определения и устранения неисправностей транспортного средства;
- объемы, периодичность и основные правила выполнения работ по техническому обслуживанию;
- способы увеличения межремонтных пробегов автомобилей;
- особенности организации технического обслуживания и ремонта автомобилей в полевых условиях;
- особенности организации междугородных перевозок, режим работы водителей;
- показатели работы автомобилей, пути улучшения использования подвижного состава, методы работы передовых водителей;
- основные положения планирования и учета работы автомобилей;
- элементы дороги, их влияние на безопасность движения;
- основные понятия теории движения автомобиля;
- способы увеличения пробега автомобильных шин и срока службы аккумуляторных батарей.

2.4. Водитель автомобиля (автобуса) **1-го класса** должен уметь управлять легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств "В", "С", "D" и "Е", и должен знать:

- назначение, устройство и правила технического обслуживания автопоездов, устройство и правила технического обслуживания автомобилей последних выпусков;
- способы обеспечения высокопроизводительного и экономного использования подвижного состава;
- основные технико-эксплуатационные качества подвижного состава и их влияние на безопасность движения;
- элементы теории автомобиля;

- основные положения безопасности движения.

Второй класс присваивается при непрерывном стаже работы не трех лет в качестве водителя автомобиля 3-го класса, а 1-й класс - при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя 2-го класса.

2.5. Кроме требований, предусмотренных п. п. 2.2, 2.3 и 2.4 настоящего Положения, присвоение водителю класса квалификации производится при условии:

- отсутствия за последний год работы нарушений Правил дорожного движения;
- отсутствия нарушений правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций;
- соблюдения трудовой дисциплины.

2.6. Вопрос о присвоении класса квалификации рассматривается комиссией на основании заявления водителя.

2.7. Присвоение класса квалификации (классности) оформляется приказом директора МОУ «Азовская школа – гимназия имени Николая Саввы» на основании протокола комиссии.

2.8. Ежемесячная надбавка за классность устанавливается в следующих размерах:

- водителю 2-го класса - 10% должностного оклада;
- водителю 1-го класса - 25% должностного оклада.

3.1. Если водитель 2-го или 1-го класса систематически нарушает Правила дорожного движения и эксплуатации автомобиля, по ходатайству заместителя директора по административно-хозяйственной части решением комиссии ему может быть понижена классность.

3.2. Понижение класса квалификации оформляется приказом директора МОУ «Азовская школа – гимназия имени Николая Саввы» на основании протокола комиссии.

3.3. Водителям, которым было произведено понижение класса квалификации, классность может быть присвоена на общих основаниях, но не ранее чем через год.

4.1. Подготовка и организация проведения заседания комиссии возлагаются на секретаря комиссии.

4.2. Формой работы комиссии является заседание под руководством председателя или его заместителя. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов. Решение комиссии принимается простым большинством голосов от числа ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов членов комиссии решающим является голос ее председателя.

4.3. Заявление водителя о присвоении класса квалификации на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К заявлению прилагаются:

- копия трудовой книжки;
- копия водительского удостоверения;

-ходатайство о присвоении класса квалификации начальника хозяйственной группы.

4.4. Ходатайство ответственной по БДД о понижении водителю класса квалификации на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К ходатайству прилагаются:

- копии документов о наложении дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, за нарушение правил технической эксплуатации, правил техники безопасности, рабочих инструкций и т.д.;

- копии документов о нарушении Правил дорожного движения.

4.5. Секретарь комиссии не позднее, чем за неделю до начала работы комиссии сообщает водителям о дате, времени и месте проведения аттестации.

4.6. Решение комиссии оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии и передается директору МОУ « Азовская школа – гимназия имени Николая Саввы» для подготовки проекта приказа.

Приложение №6 к коллективному договору

От работников:
Председатель профкома
МОУ «Азовская школа-гимназия
имени Николая Саввы»

_____ О.А.Дзюба

« 21 » апреля 2021 г.

От работодателя:
Директор
МОУ «Азовская школа-гимназия
имени Николая Саввы»

_____ А.П.Немыкина

« 21 » апреля 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о стимулирующих доплатах и надбавках работникам Муниципального образовательного учреждения «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» Джанкойского района Республики Крым

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании закона РФ «Об образовании», в соответствии с Трудовым Кодексом РФ в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, стимулировании их профессионального роста и повышении ответственности за конечные результаты труда, материальную поддержку нуждающихся работников.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.3. В дальнейшем настоящее Положение предусматривает корректировку и изменения.

2. Условия выплат стимулирующего характера

2.1. Учреждение самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

2.2. В основе определения размера стимулирующей надбавки - критерии и показатели качества результативности труда работников образовательного учреждения (далее в Критериях). Критерии могут изменяться и дополняться в соответствии с их миссией и целями.

2.3. Стимулирующие надбавки устанавливаются на конкретный период времени (полугодие), выплаты производятся ежемесячно.

2.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по итогам работы работника за предыдущий период (премиальный период). Период для расчета ежемесячных

систематических стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

- с 1 января по 30 июня
- с 1 июля по 31 декабря
- С 1 января по 30 июня выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам первого полугодия текущего учебного года.
- С 1 июля по 31 декабря выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам второго полугодия предшествующего учебного года

2.5. Педагогам, вышедшим из долгосрочного отпуска, вновь поступившим на работу (в т. ч. после окончания обучения или при переходе из других образовательных учреждений), стимулирующая надбавка выплачивается согласно пункта 5.9 данного положения (для педагогических работников).

Если на педагога в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, то выплаты стимулирующего характера не производятся.

2.6. Лица, работающие по совместительству и участвующие в деятельности, поддерживающей имидж школы, имеют право на получение выплат стимулирующего характера и выплат согласно коллективному договору.

2.7. Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода, производится на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.8. На основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат директор образовательного учреждения (организации) издает приказ о выплате денежного вознаграждения (стимулирующих надбавок).

2.9. Директор школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа имеет право сокращать или снимать надбавку (доплату) в случае, если работник не качественно выполняет свои обязанности по должности, выполняет их не в должной мере.

3.0. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Организация деятельности Комиссии

3.1. Комиссия по распределению стимулирующих доплат, надбавок и премиальных выплат (далее Комиссия) создается, реорганизуется и ликвидируется решением общего собрания коллектива, которое утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.

3.2. Состав комиссии избирается на общем собрании коллектива и согласовывается с профсоюзной организацией.

3.3. В состав Комиссии могут входить члены администрации образовательного учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации.

3.4 Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.5 Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.6 Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц.

3.7. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии или директором школы.

3.8. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

3.9. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

3.10. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

3.11 Основная компетенция Комиссии - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

3.12 Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

3.13.К компетенции Комиссии относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности для педагогических работников и других работников школы;
- подсчет баллов, полученных работниками в сводной таблице;
- определение денежного веса одного балла;
- расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного работника школы за отработанный период;
- оформление протокола произведенного расчета выплат стимулирующего характера.

4. Распределение фонда.

4.1. Стимулирующий фонд по критериям работников школы распределяется следующим образом:

4.1.1. Выплаты согласно коллективному договору и во исполнение пункта 5.6 - 5.9. данного положения и на премии особо отличившимся работникам при выполнении срочных, важных, неотложных работ;

4.1.2 достижение целевых показателей по заработной плате по отдельным категориям работников бюджетной сферы в 2019 году, согласно приказу управления образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района Республики Крым от 09.01.2019г. № 01/01-03

4.1.3. Остальная сумма распределяется

85% - стимулирование педагогических работников и работников административного состава;

15 % - на стимулирование вспомогательного и обслуживающего персонала;

5. Порядок выплат стимулирующего характера работников школы.

5.1. Основная часть стимулирующего фонда (*за вычетом уже распределенной части фонда по п. 4.1.1., п. 4.1.2 данного Положения*) распределяется педагогическим и иным работникам школы (включая директора школы, заместителя директора за работу учителем соответствующего предмета) исходя из набранных им баллов по итогам работы за полугодие. Количество баллов конкретного работника определяется комиссией по премиям, которая создается для оценки работы работников школы. В обязательном порядке каждый работник школы 1 раз в полгода представляет в комиссию по премиям письменный отчет о проделанной им работе по каждому из направлений для учета комиссией оценки качества деятельности данного работника в баллах.

5.2. Величина стимулирования в денежном эквиваленте определяется следующим образом:

а) денежная сумма, выделяемая на стимулирующие выплаты, делится на общее количество баллов, набранных всеми работниками по данным Критериям и показателям качества результативности труда работников образовательного учреждения. Исходя из этого, определяется стоимость одного балла в рублях. После чего, стоимость одного балла умножается на количество набранных баллов для каждого конкретного работника. В результате определяется конкретный размер стимулирующей премии работника:

б) содержание каждого вида работы в Критериях оценивается в баллах.

5.3. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по распределению стимулирующих выплат.

5.4. Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней.

5.6. Поощрительные выплаты из стимулирующего фонда могут выплачиваться премией:

- за добросовестную работу по обучению и воспитанию школьников и в связи с государственными праздниками (День Учителя, Новый Год, День защитника Отечества, Женский день 8 Марта) – до 1.000 рублей каждому работнику;
- к юбилейным датам:
 - по возрасту:
 - 50 лет – 3.000 рублей,
 - 55 лет – женщинам – 10.000 рублей, мужчинам – 3.000 рублей,
 - 60 лет - мужчинам – 10.000 рублей, женщинам – 3.000 рублей,
 - последующие юбилейные даты (каждые 5 лет) – 3.000 рублей.

- за участие в конкурсе «Учитель года».:
 - *Муниципальный уровень*:
 - а) участие – 5.000 рублей;
 - б) призёр - 10.000 рублей;
 - *Региональный уровень*:
 - а) участие – 10.000 рублей;
 - б) победитель (в 10-ку лучших учителей) - 20.000 рублей;
 - *Всероссийский уровень*:
 - а) участие – 20.000 рублей;
 - б) победитель (в 10-ку лучших учителей) - 30.000 рублей;
- за участие в конкурсах «Урок нравственности», «Педагогический дебют», «Учитель здоровья России», «За доблесть учителя», «Самый классный руководитель» и др.:
 - *Муниципальный уровень*:
 - а) участие – 2.000 рублей;
 - б) призёр - 5.000 рублей;
 - *Региональный уровень*:
 - а) участие – 5.000 рублей;
 - б) победитель - 10.000 рублей;
 - *Всероссийский уровень*:
 - а) участие – 10.000 рублей;
 - б) победитель - 20.000 рублей.
- за подготовку учащихся-победителей и призеров Всероссийских ученических олимпиад (очный тур):
 - *Муниципальный уровень* – 2.000 рублей
 - *Региональный уровень* - 5.000 рублей
 - *Всероссийский уровень* - 20.000 рублей.
- за подготовку учащихся-победителей и призеров конкурса-защиты научно-исследовательских работ МАН (очный тур):
 - *Муниципальный уровень* – 3.000 рублей
 - *Региональный уровень* – 6.000 рублей
 - *Всероссийский уровень* - 20.000 рублей.

5.7. Из стимулирующего фонда может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь работникам учреждения оказывается на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат и приказом директора согласно подданному работником заявлению, по согласованию с профсоюзным комитетом или трудовым коллективом. Условия оказания материальной помощи:

- на прохождение обучения по санитарно-эпидемиологическим правилам и норм СанПиН – 500 рублей
- на прохождение обязательного обучения по программе «Первая помощь» - 500 рублей
- на рождение ребенка – 3.000 рублей;

- в связи с погребением близких членов семьи (муж/жена, дети, мать/отец), в случае смерти работника материальная помощь может быть оказана членам семьи – 10.000 рублей;
- в связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия, ограбления или кражи – от 3.000 рублей до 5.000 рублей (согласно акту обследования);
- в связи с бракосочетанием работника – 5.000 рублей, детей работников – 3.000 рублей;
- при расторжении трудового договора работника МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы», достигшего пенсионного возраста и проработавшего в данном учреждении не менее 10 лет – 10.000 рублей (*единовременно*);
- работникам, имеющим детей выпускных классов – 3.000 рублей;
- к отпуску в размере до одного должностного оклада (ставки заработной платы);
- оказание материальной помощи для лечения работников или поправки здоровья (в связи с длительной болезнью, операцией, несчастным случаем) – до 10.000 (*каждые два месяца*), на условиях предоставления отчетных документов (больничный лист (более 2-ух месяцев), документы об оплате, выданные медицинским учреждением).

6. Основания для уменьшения размеров премии и депремирования

6.1. Основаниями для уменьшения размеров премий могут являться: изменение организационных или технических условий труда, уменьшение объёма фонда стимулирования образовательного учреждения на текущий финансовый год.

низкая результативность работы работника;

6.2. Работнику премия может быть не выплачена за:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение санитарно-гигиенического режима школы;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов школы;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;
- случаи детского травматизма во время пребывания в школе;
- нарушение этики поведения и субординации.
- в случае длительной болезни (один месяц и более)

6.3. Работнику премия может быть не выплачена при наличии дисциплинарных взысканий, зафиксированных в приказе по школе.

6.4. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году (12 мес).

7. Заключительные положения

Положение о премировании разрабатывается администрацией школы, обсуждается, принимается, корректируется на собрании трудового коллектива; утверждается директором.

Обязательно согласование профсоюзного комитета учреждения образования. Положение утверждает приказом по учреждению директор ОУ. Датой введения Положения в действие считается дата издания приказа по образовательному учреждению. В случае необходимости в Положение могут вноситься изменения и дополнения по согласованию с трудовым коллективом.

Приложение №7 к коллективному договору

От работников:
Председатель профкома
МОУ «Азовская школа-гимназия
имени Николая Саввы»

О.А.Дзюба
« 21 » апреля 2021 г.

От работодателя:
Директор
МОУ «Азовская школа-гимназия
имени Николая Саввы»

А.П.Немыкина
« 21 » апреля 2021 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы»
Джанкойского района Республики Крым
на 2021год

1. Предмет соглашения

1.1 Соглашение по охране труда муниципального общеобразовательного учреждения «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» Джанкойского района Республики Крым заключено на паритетной основе, из представителей администрации и профсоюзных уполномоченных работников школы. Соглашение определяет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений между администрацией и первичной профсоюзной организацией работников в области охраны труда в школе.

1.2 Условием заключения соглашения является соблюдение существующих прав членов коллектива и недопущение ухудшения, по сравнению с законодательством, положения работников. Ответственными за соблюдения соглашения, являются работодатель в лице директора Немыкиной Анастасии Петровны с одной стороны и председателя первичной профсоюзной организации школы, в лице социального педагога Дзюба Ольги Анатольевны с другой стороны (в дальнейшем стороны).

1.3 Стороны выполняют свои обязанности на общественных началах, как правило, без освобождения от основной работы, если иное не оговорено в соглашении по охране труда. Также они осуществляют свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании сторон трудового коллектива и утверждается обеими сторонами. Заседания представителей трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже один раз в квартал.

1.4 В своей работе стороны взаимодействуют с государственными органами управления, охраны труда, надзора, профессиональными союзами и специалистами, привлекаемыми на договорной основе (с учетом специфики и отраслевых особенностей работы конкретных вопросов трудовых коллективов). Деятельность и оплата труда привлекаемых специалистов регламентируется коллективным договором или другим совместным

решением администрации школы и уполномоченных работниками представительных органов.

1.5 Для выполнения возложенных задач сторонам рекомендуется получить соответствующую подготовку в области охраны труда по специальной программе.

1.6 Стороны в своей деятельности руководствуются законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ о труде и охране труда, коллективным договором, Соглашением по охране труда и другими нормативными документами школы. Пересмотр настоящего соглашения не может приводить к снижению социально-экономического уровня работников.

2. Задачи сторон соглашения

На стороны возлагаются следующие основные задачи:

2.1 Разработка на основе предложений программы совместных действий администрации, профсоюза школы, иных уполномоченных работниками представительных органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.2 Рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора или соглашения по охране труда.

2.3 Анализ существующего состояния условий и охраны труда в школе, подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем по охране труда.

2.4 Информирование работников по графику, являющемуся составной частью плана работы соглашения: о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

3. Функции соглашения

Соглашение определяет функции сторон, для их выполнения поставлены определенные задачи и возложены на обе стороны:

3.1 Рассмотрение предложений администрации школы, профсоюза и иных уполномоченных работников представительных органов, а также работников школы по созданию здоровых и безопасных условий труда и выработка рекомендаций, отвечающих требованиям жизни и здоровья учащихся и работников в процессе трудовой, учебной и воспитательной деятельности.

3.2 Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, в школе; участие в проведении обследований по обращениям работников школы и выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений.

3.3 Изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и

охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в школе.

3.4 Содействие администрации школы во внедрении более совершенных технологий и новой техники при осуществлении работ по основным видам деятельности учреждения и вспомогательных работ.

3.5 Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечение работников школы специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения.

3.6 Оказание содействия администрации школы в организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда.

3.7 Участие в работе по пропаганде охраны труда в школе, повышение ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

4. Права сторон

Для осуществления возложенных функций сторонам соглашения предоставлены следующие права:

4.1 Сбирать и предоставлять информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличие опасных производственных факторов.

4.2 Заслушивать на своих заседаниях сообщения администрации (его представителей) по вопросам выполнения ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдения гарантий права работников на охрану труда.

4.3 Участи в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящиеся в их компетенции.

4.4 Вносить предложения администрации школы о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда.

4.5 Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в школе.

4.6 Стороны вправе требовать исполнения своих решений, норм, правил безопасности труда от администрации и работников школы.

5. Действие соглашения

5.1. Настоящее соглашение заключается сроком на один год.

5.2. Соглашение вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

5.3. Действие соглашения и порядок контроля его выполнения определяются сторонами взаимно.

5.4. Соглашение распространяется на работников, работодателей, органы исполняющей власти, которые уполномочили участников (стороны) соглашения разработать и заключить его от их имени.

В тех случаях, когда указанные стороны являются участниками и других соглашений, действуют наиболее благоприятные условия данного соглашения.

Администрация МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» гарантирует работникам принятие мер по охране жизни и здоровья работников во время осуществления ими своих должностных обязанностей, в связи с чем, обеспечивает выполнение следующих мероприятий:

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения	Ответственные за проведение	Примечания
1.	Введение в штаты школы специалиста по охране труда	в течение года	Директор МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» Немыкина А.П.	
2.	Проведение вводного инструктажа с работниками.	в первый рабочий день	Директор МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» Немыкина А.П.	
3.	Проведение инструктажей с сотрудниками и учащимися школы (планового, внепланового, целевого и т.д.).	по плану	Заместитель директора по ВР Пушкина Т.С., ответственный за ОТ Шкабара Т.Г.	
4.	Проведение проверки знаний по охране труда работников школы.	2 раза в год	совместный комитет (комиссия) по охране труда	
5.	Приемка кабинетов к новому учебному году.	ежегодно	комиссия по приемке учебных кабинетов	
6.	Проведения испытания спортивного оборудования перед началом учебного года	ежегодно	комиссия по приемке учебных кабинетов	
7.	Проверка готовности школы к новому учебному году.	ежегодно	комиссия по приемке школ района (РОО, администрация района)	
8.	Выполнение требований санитарных норм к работе в учебных кабинетах	ежегодно	заместитель директора по УВР Пузь Е.Н., ответственный за ОТ Шкабара Т.Г., заместитель директора по АХЧ Ржепянская Т.И.	

9.	Выполнение требований к освещенности, влажности, запыленности, теплового режима и т.д.	в течение года	ответственный за ОТ Шкабара Т.Г., заместитель директора по АХЧ Ржепянская Т.И.	
10.	Содержание в исправности огнетушителей их перезарядка, проведение их ежегодной проверки.	постоянно	ответственный за ОТ Шкабара Т.Г., заместитель директора по АХЧ Ржепянская Т.И.	
11.	Обеспечить специальной одеждой и обувью, моющими средствами, инвентарем работников в соответствии с нормами	в течение года	Директор МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» Немыкина А.П.	
12.	Замена осветительных приборов в учебных кабинетах	постоянно	Директор МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» Немыкина А.П., заместитель директора по АХЧ Ржепянская Т.И.	
13.	Проведение текущего ремонта внутренних помещений	ежегодно	Зам.директора по АХЧ Ржепянская Т.И.	
14.	Ремонт спортивной площадки на территории школы	ежегодно	Зам.директора по АХЧ Ржепянская Т.И.	
15.	Принятие плана мероприятий по предупреждению дорожно-транспортного травматизма	ежегодно	администрация школы совместно с профкомом	
16.	Принятие плана организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в школе.	ежегодно	администрация школы совместно с профкомом	
17.	Принять план по благоустройству прилегающей территории школы.	ежегодно	администрация школы совместно с профкомом	
18.	Организация пропускного и внутриобъектового режимов в школе для участников образовательного процесса.	постоянно	заместитель директора по ВР Пушкина Т.С., ответственный за ОТ Шкабара Т.Г.	
19.	Организация дежурства	в течение	Директор	

	работников школы (администрация, педагогический и обслуживающий персонал, учащиеся).	года	МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» Немыкина А.П.	
20.	Проведение объектовых тренировок (эвакуаций)	1 раз в квартал	заместитель директора по ВР Пушкина Т.С., ответственный за ОТ Шкабара Т.Г.	
21.	Осмотр зданий, помещений, территории, спортивных площадок на предмет обнаружения подозрительных предметов	ежедневно	заместитель директора по ВР Пушкина Т.С., заместитель директора по АХЧ Ржепянская Т.И.	
22.	Контроль качества и содержания питания в столовой	в течение года	Директор МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» Немыкина А.П., медицинский работник	
23.	Прохождение обязательных периодических медицинских осмотров сотрудниками школы	ежегодно	Директор МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» Немыкина А.П.	
24.	Прохождение обучения по санитарно-эпидемиологическим правилам и норм СанПиН	в течение года	заместитель директора по УВР Пузь Е.Н., ответственный за ОТ Шкабара Т.Г., заместитель директора по АХЧ Ржепянская Т.И.	
25.	Прохождение обязательного обучения по программе «Первая помощь»	ежегодно	заместитель директора по УВР Пузь Е.Н., ответственный за ОТ Шкабара Т.Г., заместитель директора по АХЧ Ржепянская Т.И.	

Приложение №8 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МОУ «Азовская школа-гимназия
имени Николая Саввы»

О.А.Дзюба
« 21 » апреля 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МОУ «Азовская школа-гимназия
имени Николая Саввы»

А.П.Немыкина
« 21 » апреля 2021 г.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами.

	Библиотекарь	Лаборант	Уборщицы	Дворник	Сторожа	Рабочий	Машинисты	Водитель	Механик	Повар	Кухонный рабочий	Кладовщик
Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	+	+	+	-	-	-	-	-	+	+	+	+
Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-
Нарукавники полимерных материалов	-	+	-	-	-	-	-	-	-	+	+	+
Перчатки резиновые или из полимерных материалов	-	+	+	-	-	+	-	+	-	+	+	+
Щиток защитный лицевой или очки защитные	-	+	-	-	-	+	+	-	-	-	-	-
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Перчатки с полимерным покрытием	-	-	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-
Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	-	-	-	+	+	+	-	+	-	-	-	-

Фартук из полимерных материалов с нагрудником	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	+	+
Сапоги резиновые с защитным подноском	-	-	-	+	+	+	-	-	-	-	-	-
Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм для защиты от повышенных температур	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-
Перчатки для защиты от повышенных температур	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-
Каска защитная	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-
Средство индивидуальной защиты органов дыхания	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-
Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	-	-	-	-	-	-	+	+	+	-	-	-
Перчатки с точечным покрытием	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-
Очки защитные	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-

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

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя:

Директор
МОУ «Азовская школа-гимназия
имени Николая Саввы»



А.П.Немыкина
(подпись, Ф.И.О.)

«21» апреля 2021г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
МОУ «Азовская школа-гимназия
имени Николая Саввы»

 О.А.Дзюба
(подпись, Ф.И.О.)

«21» апреля 2021г.



РЕСПУБЛИКА КРИМ
МІНІСТЕРСТВО
ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО
ЗАХИСТУ

295011, м. Сімферополь,
вул. Крылова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

РЕСПУБЛИКА КРЫМ
МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ

295011, г. Симферополь,
ул. Крылова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

КЪЫРЫМ
ДЖУМХУРИЕТИНИНЪ
ЭМЕК ВЕ ИЧТИМАЙ
КЪОРУВ НАЗИРЛИГИ

295011, Симферополь шезри,
Крылов сокъ, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

от 29.04.21 № 05.2-16/536

Муниципальное
общеобразовательное учреждение
«Азовская школа-гимназия
имени Николая Саввы»
Джанкойского района Республики
Крым

ул. Гагарина, д. 1,
пгт. Азовское, Джанкойский район,
Республика Крым, 296178

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора (изменений, дополнений к
нему) (нужное подчеркнуть)

Министерство труда и социальной защиты Республики Крым сообщает,
что:

Коллективный договор Муниципального общеобразовательного учреждения
«Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» Джанкойского района
Республики Крым

(Полное наименование коллективного договора (изменений, дополнений к нему))

Зарегистрирован 29 апреля 2021 года.
(дата регистрации)

Регистрационный номер: 494

Условия коллективного договора (изменений, дополнений к нему),
ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым
законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими
нормы трудового права, не выявлены.

Заместитель министра

Л.В. Михалевский